

Комитет по образованию администрации города Мурманска
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Мурманска
"Средняя общеобразовательная школа №57"



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 / 2026 годы

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Мурманска СОШ №57



В.В. Потемкин
(подпись, ФИО)

май 20 23 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБОУ г. Мурманска СОШ №57



Н.Д. Дербизова
(подпись, ФИО)

май 20 23 г.

Срок действия коллективного договора

с « 01 » июня 20 23 г.

по « 31 » мая 20 26 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 93/2023 от « 30 » 06 2023 г.



г. Мурманск
2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Мурманска "Средняя общеобразовательная школа № 57" (МБОУ г. Мурманска СОШ № 57) (далее - учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – первичной профсоюзной организаций (далее профком).
 - работодатель в лице его представителя — директора учреждения Потемкина Виталия Викторовича (далее работодатель).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами учреждения.

В трудовом договоре с работником конкретизируется его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

- 2.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений действующего трудового законодательства, территориального отраслевого соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования г. Мурманска, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, территориальным отраслевым соглашением о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования г. Мурманска и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

- 2.3. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

- 2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть остановлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- 2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:
 - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда;
 - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, **основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества**, а также против общественной безопасности;

- признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения часов по учебному плану и учебным программам, сокращения сети классов (профильных групп) и групп продленного дня, изменения других условий работы в учреждении;
- увеличения объема учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника на срок, не превышающий одного месяца в течение календарного года;
- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в учреждении либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе работника, ранее протарифицированного на эту учебную нагрузку (педагогическую работу, дополнительную работу);
- выхода на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях, указанных в подпункте “б” настоящей статьи, для изменения учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы) согласие педагогического работника не требуется.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- 3.2.1. Обеспечить обучение требованиям охраны труда в организации оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда с периодичностью не реже одного раза в 3 года, руководителя учреждения, председателя (заместителей председателя) и членов комиссий по проверке знания требований охраны труда, работников проводящих инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда, специалистов по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций.
- 3.2.2. Организовывать профессиональную подготовку, ежегодное повышение квалификации по обслуживанию и эксплуатации теплотребляющих установок и тепловых сетей рабочего по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружений и оборудования и других работников, выполняющих обязанности по обслуживанию теплотребляющих установок и тепловых сетей.
- 3.2.3. Организовывать не реже одного раза в три года повышение квалификации педагогического и руководящего работника.
- 3.2.4. Организовывать не реже, чем один раз в три года повышение квалификации педагогических работников (по профилю педагогической деятельности) и руководящего работника».
- 3.2.5. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением по программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые:
- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней; на каждом из последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней, (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
 - для прохождения итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования."
- 3.2.6. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях среднего профессионального образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней; на каждом из последующих курсах соответственно - по 40 календарных дней;
- для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования."

3.2.7. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего образования - 15 календарных дней, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, совмещающим работу с учебой по очной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего образования, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работникам, совмещающим работу с учебой по очной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

3.2.8. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях среднего профессионального образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 30 календарных дней; на каждом из последующих курсах соответственно - по 40 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

3.2.9. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней, в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, совмещающим работу с учебой по очной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работникам, совмещающим работу с учебой по очной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца; для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

3.2.10. Один раз в учебном году оплачивать работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно.

3.2.11. Устанавливать по желанию работников, обучающихся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов рабочую неделю, сокращенную на 7 часов.

Сокращение рабочего времени производить, предоставляя работнику один свободный от работы день в неделю либо сокращая продолжительность рабочего дня в течение недели.

За время освобождения от работы выплачивать работникам 50% среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.2.12. Представлять педагогических и руководящих работников при аттестации на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационные категории в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников государственных областных и муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования Мурманской области, по результатам аттестации устанавливать работникам оклады, соответствующие присвоенным квалификационным категориям.

3.3. Льготные процедуры прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливаются для педагогических и руководящих работников, имеющих почетные звания, ведомственные (отраслевые) награды (знаки отличия), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для участников конкурсного отбора лучших учителей на региональном или победителей на муниципальном уровнях за последние пять лет.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также социально-экономическое обоснование массового высвобождения работников.

4.2. При проведении мероприятий по ликвидации учреждения, сокращению численности или штата работников:

- предупредить работника о предстоящем увольнении персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения;
- предоставить работнику, получившему уведомление об увольнении, свободное от работы время не менее двух часов в

неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

- при расторжении трудового договора увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения. Работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, или после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения».

- 4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).
- 4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

- 4.5.1 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5.2 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 4.5.3 Считать критериями массового высвобождения работников в учреждении увольнение десяти и более процентов работников в течение 90 календарных дней.
- 4.5.4 Профком представляет интересы членов профессионального союза при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников и принимает меры по защите прав работников.
- 4.5.5 Стороны коллективного договора совместно:
- разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения;
 - рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников;
 - при проведении мероприятий по ликвидации учреждения, сокращению численности или штата работников ходатайствуют перед учредителем о переводе высвобождаемых работников в другие образовательные учреждения, их профессиональной переподготовке и трудоустройстве в соответствии с действующим законодательством.
- 4.5.6 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. Для руководящих работников образовательного учреждения, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием и годовым календарным графиком.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.1.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины, 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.

5.1.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. За работу в ночное время работнику устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в

пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.1.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонтные работы, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.10. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

5.1.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.1.13. При наличии средств часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника **может быть** заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств и возможности обеспечения занятости работника (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

– работникам библиотеки с ненормированным рабочим днем 3 дня;

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;»;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 3 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 календарных дней без учета дороги;
- на похороны близких родственников до 5 календарных дней без учета дороги;

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

5.2.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.2.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны коллективного договора исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников учреждения из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников, положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат, положением о формировании и расходовании средств внебюджетной деятельности, которые являются приложениями к настоящему коллективному договору.

Заработная плата работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми устанавливается тарифная ставка (оклад) и (или) разряд оплаты труда работника с учетом тарифных коэффициентов;
- установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической работы педагогических работников за тарифную ставку (оклад);
- объемов учебной нагрузки (педагогической работы);
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- доплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников;
 - выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
 - процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- других условий оплаты труда, в том числе установленных в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности». Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

6.6.1. 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

6.6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются **10** и **25** числа каждого

месяца. Для вновь принятых на работу может быть установлен аванс не позже чем через две недели.

При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдача расчётных листков).

Работодатель обязуется:

- 6.7.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже **одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 6.7.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в результате:
 - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
 - других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также приостановившими работу из-за нарушения сроков выплаты заработной платы и иных причитающихся им сумм, заработную плату в полном объеме.
- 6.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
 - возобновление педагогической работы после ухода на пенсию
- 6.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком в течение одного года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.
- 6.10. С целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, повышению профессиональной квалификации и компетентности руководителями образовательных учреждений может быть установлен персональный или повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам, прошедшим в установленном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.
- 6.11. При установлении оклада (на разных должностях) работнику по совместительству руководитель вправе учитывать квалификационную категорию при совпадении должностных обязанностей, профилей работы, учебных программ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 7.1. Работодатель обязуется:
- 7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
- 7.1.2. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 7.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессии и должностей.

- 7.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 7.1.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).
- 7.1.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 216.1 ТК РФ)».
- 7.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.1.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 7.1.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 7.1.15. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.16. Назначить своим приказом ответственное лицо за пожарную безопасность, которое организует соблюдение требований пожарной безопасности здания и следит за исправностью средств пожаротушения.

В рамках социального партнерства стороны осуществляют совместный контроль за противопожарным состоянием здания, исправностью средств пожаротушения, защитных сигнальных устройств, контрольно-измерительных приборов

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

8.1. Профсоюз обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с Администрацией интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на договорной основе.

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.1.3. Принимать участие в работе комиссии Учреждения, при установлении систем оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ).

8.1.4. Принимать участие в разработке Положения о доплатах и надбавках, установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения (ст.144 ТК РФ).

8.1.5. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

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

8.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

8.1.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.

- 8.1.9. Совместно с Администрацией вести учет работников, нуждающихся в жилье, выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией района и города.
- 8.1.10. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.
- 8.1.11. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и др.
- 8.1.12. Осуществлять совместно с администрацией контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников.
- 8.1.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 8.1.14. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей с учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников учреждения.
- 8.1.15. Совместно с администрацией организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства; поддержание чистоты и порядка, нормального морально-психологического климата в учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и учащихся (воспитанников).
- 8.1.16. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза.
- 8.1.17. При необходимости, представлять интересы организации и её работников в вышестоящих органах управления образованием.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 9.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что социальные гарантии и компенсации устанавливаются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, города Мурманска.
Виды и объемы гарантий и компенсаций не могут быть уменьшены по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации.
- 9.2. Работникам образовательных учреждений устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.
- 9.3. Работнику образовательного учреждения и членам его семьи (к членам семьи, имеющим право на компенсацию расходов относятся неработающие муж (жена) *несовершеннолетние дети (в том числе*

усыновленные), фактически проживающие с работником) предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30кг. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением администрации города Мурманска от 11 апреля 2013г. № 766.

- 9.4. 9.4. Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам организаций, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора определяется постановлением администрации города Мурманска от 15.07.2020г. № 1616 "Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости переезда и провоза багажа муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и членам их семей
- 9.5. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется нормированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

- 9.6. Гарантировано медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.
- 9.7. Стороны договорились, что работодатель:
- 9.7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.
- 9.7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами.
- 9.7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

9.7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны договорились о том, что:

- 10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 10.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, праве пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 10.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной

организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

10.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.1.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны договорились, что:

- 11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании работников.
- 11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.1.5. Настоящий коллективный договор действует с 01.06.2023 по 31 мая 2026 года.
- 11.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора (апрель 2026 года).

Всего пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью
на 22 (двадцать два) листах.
Документовед Сид

