

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города
Ульяновска «Кадетская школа № 7 им. В.В. Кашкадамовой»**

432049, г. Ульяновск, ул. Аблукова, д.23
Тел/факс (8422) 27-30-85, E-mail: ulschool-07@mail.ru

Перечень документов по Коллективному договору

1. Коллективный договор.....	3
2. Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой	27
3. Приложение 2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников	
4. МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой	54
5. Приложение 3. Положение о материальном стимулировании работников МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой	79
6. Приложение 3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности в	89
7. Приложение 3.2. Показатели и критерии эффективности деятельности в.....	98
8. Приложение 4. Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора в МБОУ КШ №7 им. В.В. Кашкадамовой	124
9. Приложение 5. Положение о порядке ведения коллективных переговоров между Работниками и Работодателем по заключению коллективного договора в МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой.....	129
10. Приложение 6. Образец трудового договора.....	133
11. Приложение 7. Образец дополнительного соглашения к трудовому Договору	137
12. Приложение 8. Перечень профессий работников МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой, получающих бесплатно моющие средства	138
13. Приложение 9. Перечень профессий работников МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	140
14. Приложение 10. Соглашение по охране труда между администрацией МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой и профсоюзной организацией на 2020- 2023 годы	144
15. Приложение 11. Положение о комиссии по трудовым спорам в МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой	150
16. Приложение 12. Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) в МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой	163
17. Приложение 13. Положение о прохождении периодических медицинских осмотров в МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой.....	177
18. Приложением. Положение о комиссии по распределению стимулирующей	
19. части фонда оплаты труда работников МБОУ КШ №7 им. В.В. Кашкадамовой.....	184

Исполнитель Кузяхметова М.А., тел. 27-31-80, 8-9051848359

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения города Ульяновска
«Кадетская школа № 7 им. В.В. Кашкадамовой»
на 2023-2026 годы

Представитель Работников:

Председатель профсоюзной
организации

 _____ А.К. Паневина

МП

Закл^юч^ен на собрании трудового коллектива
МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой

(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации,
индивидуального предпринимателя)

«11» декабря 2023г. Протокол № 1

Ульяновск 2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ульяновска «Кадетская школа № 7 им. В.В. Кашкадамовой» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения, заключённым между работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ульяновска «Кадетская школа № 7 им. В.В. Кашкадамовой» (далее – Работники) и МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
Работодатель - МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой в лице директора, действующий на основании Устава (далее - Работодатель) и **Работники**, представленные профсоюзной организацией, действующей на основании Положения, в лице её выборных органов - **председателя** (далее - **ПО**)

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают ПО и её уполномоченных представителей единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников ПО.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с положениями Федерального Закона от 02.06.2016 г. №164-ФЗ, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлениями Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 №70-ЗО «Об оплате труда работников областных

государственных учреждений», №10 – ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения после обсуждения на собрании трудового коллектива.

1.7. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово - экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.8. Работодатель обязуется в течение 7 дней после подписания ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов должностных лиц, через информационные стенды и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

1.9. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением создается комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями “О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора” и “О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений)” (Приложения № 4,5).

1.10. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора сроком не более трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества оказываемых услуг населению, выпускаемой продукции и снижение её себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях:

Работодатель обязуется:

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым

договором (Приложение 6,7).

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества Приложение 8,9).

2.4. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.7. В случае ухудшения финансового состояния предприятия, подачи кредитором (кредиторами) в суд заявления о признании предприятия банкротом, немедленно извещать председателя ПО в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для работников.

2.8. Представлять уполномоченным представителям ПО бесплатно необходимую информацию:

для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса уполномоченных представителей ПО;

для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса уполномоченных представителей ПО;

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности организации, изменении ее структуры, передачи организации, её подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

о введении технологических изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников, в срок не позднее чем за два месяца;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о результатах производственно - хозяйственной деятельности, инвестиционной политики;

о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя организации, её подразделений;

о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.9. Содействовать инициативе работников в части создания профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ПО в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.10. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учёта мнения уполномоченных представителей ПО или согласования с уполномоченными представителями ПО локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

обязательного участия уполномоченных представителей ПО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением работников;

проведения с уполномоченными представителями ПО консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д.;

обсуждения с уполномоченными представителями ПО вопросов о работе организации, внесения предложений по её совершенствованию;

обсуждения с уполномоченными представителями ПО планов социально-экономического развития организации;

участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании трудового коллектива (Приложение 4,5);

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.12. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

Уполномоченные представители ПО **обязуются:**

2.13. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников,

повышением эффективности их труда.

2.14. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (Приложение 1).

2.15. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально - трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.16. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.17. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.18. Представлять и защищать социально - трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.19. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.20. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.21. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.22. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов работников, ликвидации Работодателя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке (Приложение 11).

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением уполномоченными представителями ПО кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании

работников.

2.23. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.24. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.25. Проводить культурно - массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.26. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложения 1,6,7).

2.27. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.28. Выполнять установленные нормы труда.

2.29. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.30. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.31. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.32. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

Работодатель имеет право:

2.34. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.35. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.36. Принимать локальные нормативные акты.

2.37. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.38. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.39. В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза председатель (уполномоченные представители) имеют право:

получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально - трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно - методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам - членам профсоюза.

Работник имеет право на:

2.40. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами (Приложение 6,7).

2.41. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.42. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.43. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.44. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.45. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.46. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.47. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.48. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально - трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.49. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.50. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через уполномоченных представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.51. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

2.52. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и её конкурентоспособности.

2.53. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности):

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 2) (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО (Приложение № 3).

3.5. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям Работников и отдельным профессиям установлены в Приложении № 2 к настоящему коллективному договору. Тарифные ставки (оклады), установленные настоящим коллективным договором, пересматриваются пропорционально изменениям размеров месячной тарифной ставки 1 разряда основных профессий. Изменения размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников бюджетных организаций предусматриваются нормативными правовыми актами органов государственной власти Ульяновской области.

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области (Ульяновскстат) за соответствующий период.

3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере: не ниже одной двухсотой) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.8. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее

средней заработной платы Работника.

3.9. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии с согласованными с уполномоченными представителями ПО сроками погашения.

3.10. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для работника или членов его семьи по ценам не выше рыночных (*ст. 131 ТК РФ*).

3.11. Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов Работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:5.

3.12. Обеспечивать долю тарифной части в составе заработной платы не менее 70%.

3.13. Оплачивать труд работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.14. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу.

3.15. Производить Работникам доплаты за интенсивность труда в размере не более 120 процентов.

3.16. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.17. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 20% тарифной ставки (оклада).

Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

3.18. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.19. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.20. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.

3.21. Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы соответствии с Положениями (Приложение № 3).

3.22. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления суммы на индивидуальный лицевой счет в ПАО Сбербанк. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 20 число, за вторую половину месяца – 5 число, следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.23. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО.

3.24. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта не менее 40% тарифной ставки, должностного оклада Работников.

3.25. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (*см. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

3.26 Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.27. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

3.28. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

3.29. За результативность учебно - воспитательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство отдельным категориям работников по основному месту работы могут устанавливаться ежемесячные доплаты:

- за проведение внеклассной работы учителям физической культуры в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

- за заведование кабинетами, имеющими лаборатории, в общеобразовательных организациях - 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

- за заведование учебными мастерскими - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. При наличии комбинированных мастерских - до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.30. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части оплаты труда.

Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- направляется на стимулирование директора школы на основании приказа Управления образования администрации г. Ульяновска

- устанавливаются стимулирующие выплаты педагогическим работникам, из них -

- а) на выплаты за качество выполняемых работ, в соответствии с набранными баллами;

- б) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но связанную непосредственно с учебным процессом (руководство методическим объединением, организацию и проведение работы по профориентации выпускников, летняя организация отдыха и оздоровления детей в лагере с дневным пребыванием при школе, уполномоченный по охране труда и т.д.),

- в) персональные надбавки за активное и творческое участие во внеурочной деятельности школы, за оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, за организацию и проведению мероприятий по военно - патриотической работе и гражданской обороне высокий уровень организации двигательной активности учащихся, за результативное участие в мероприятиях районного, городского и областного уровня.

- направляется на стимулирующие выплаты прочего персонала:

- а) заместителям директора по учебно - воспитательной, воспитательной, социальной работе и ИКТ за эффективность управленческой деятельности по комплектованию и сохранности контингента, за охват педагогических работников курсовой подготовкой, за снижение количества преступлений и

правонарушений несовершеннолетних, за организацию контроля и диагностики учебно -воспитательной деятельности в учреждении, за наличие и уровень распространения передового педагогического опыта, за контрольно - диагностическую деятельность, за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, за участие работников сферы воспитания в конкурсах, соревнованиях, семинарах и мероприятиях воспитательной, здоровье сберегающей направленности на различных уровнях, за высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся,

б) заместителю директора по административно-хозяйственной работе – ответственного за пожарную, антитеррористическую безопасности, за исполнительскую дисциплину, качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

в) главному бухгалтеру - за эффективную организацию финансовой деятельности, за интенсивность и высокие результаты работы, за оперативное и качественное выполнение срочных заданий администрации школы и вышестоящих организаций, эффективную организацию работы с электронным документооборотом, своевременную подготовку экономических расчетов;

г) заведующему библиотекой - за обеспеченность учащихся учебниками, внедрение ИКТ, организация работы медиатеки

д) секретарю учебной части за владение Word и почтовыми программами, за высокий уровень владения и использование в работе Word, Excel, Power Point, Internet, специальных программ для образовательных учреждений, за точное исполнение поручений, за отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя, внешних организаций, за своевременный электронный и другой документооборот, за своевременную подготовку проектов приказов по кадрам;

е) специалисту в сфере закупок - за эффективную организацию работ, качественное выполнение работ в сфере закупок, за выполнение требований законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок, своевременное обеспечение договорных обязательств для нужд школы;

ж) прочему персоналу (сторож, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, вахтер, рабочий по обслуживанию здания) за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, обеспечение условий противопожарной безопасности, выполнение косметического ремонта, отсутствие краж по вине работника, соблюдение пропускного режима, сохранность инвентаря.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового

договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с уполномоченными представителями ПО (Приложение № 6,7).

Работодатель обязуется:

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.5. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно - правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием уполномоченных представителей ПО.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом уполномоченным представителям ПО не позднее чем за *двое месяцев*) до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за *три месяца*) (ст. 82 ТК РФ, п. 2. ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

Осуществлять подготовку работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.8. Разрабатывать совместно с уполномоченными представителями ПО программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата

Работников.

4.9. Представлять уполномоченным представителям ПО не позднее чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы - графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности и штата Работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

4.10. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы);
- другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

4.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия уполномоченных представителей ПО (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзной организации структурных подразделений организации, не освобождённых от основной работы, а также с руководителем профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

4.12. В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО обязан:

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить работников с их согласия на другую работу;

4.13. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

4.14. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

4.15. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

4.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

Уполномоченные представители ПО обязуется:

4.17. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.18. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

4.19. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

4.20. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.21. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.22. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждённым Работодателем с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО (Приложение № 1).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (*ст. 91 ТК РФ*), сокращённая – 36 часов в неделю.

5.3. Общим выходным днём является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - устанавливается в субботу.

Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО (*ст. 113 ТК РФ*).

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей - инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери (детей -инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) (*ст. 108 ТК РФ*). Работодатель обязуется организовать комнаты (места) для приёма пищи.

Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°) перерывы для обогрева 10 минут через каждые 3 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате (*ст. 109 ТК РФ*). Работодатель оборудует специальное отапливаемое помещение в месте проведения работ.

5.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью :

-56 календарных дней для педагогических работников,

-28 календарных дней для остальных работников (*ст. 115 ТК РФ*).

5.7. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

Работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 15 лет - 2 дня;

Работникам, не имевшим в течение периода между ежегодными оплачиваемыми отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) - 1 день;

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет (детей - инвалидов в возрасте до 18 лет), воспитывающим детей без супруга и мужчинам, воспитывающим детей без супруги в возрасте до 18 лет (детей - инвалидов в возрасте до 18 лет) - 2 дня;

Членам профкома – 2 дня.

Педагогам, подготовивших призеров и победителей олимпиад муниципального, регионального и выше уровней – 2 дня.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения или по согласованию с уполномоченными представителями ПО. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.9. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (*ст. 128 ТК РФ*):

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю

за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Это время включается в рабочее время педагогов.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разработать и, после согласования с уполномоченными представителями ПО, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;

в) санитарно-бытовое обеспечение;

г) строительство и реконструкцию санитарно-бытовых помещений;

д) улучшение экологической обстановки (Приложение 10).

6.3.2. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляет: от Работодателя специалист по охране труда.

6.3.3. Обеспечить контроль за состоянием условий труда на рабочих

местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.3.4. Создать и укреплять службы охраны труда, оборудовать уголков охраны труда.

6.35. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей профессионального союза в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Стороны исходят из того, что уполномоченные представители ПО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные организации или соответствующих специалистов за счёт средств Работодателя.

Заключение независимой экспертизы, проведённой технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.3.6. Разрабатывать и по согласованию с уполномоченными представителями ПО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.7. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, и проверки знания требований охраны труда.

6.3.8. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.9. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами при наличии финансирования. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, утверждается работодателем по согласованию с уполномоченными представителями ПО. (Приложение 9).

6.3.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием уполномоченных представителей ПО и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

По результатам СОУТ устанавливать работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда (сокращённая продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение оплаты труда) с учётом отраслевых (межотраслевых) тарифных и регионального соглашений. Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении

аттестации рабочих мест по условиям труда. (Приложение № 12).

6.3.11. Участвовать на паритетных началах совместно с уполномоченными представителями ПО в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, экологии, обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями, изменений условий труда и установлением размера доплат за вредные и особые условия труда не ниже установленных трудовым законодательством.

6.3.12. Обеспечить полноправное участие уполномоченных представителей ПО, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.13. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3.14. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

6.3.15. Обеспечить работу медпунктов в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

6.3.16. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

6.3.17. Совместно с уполномоченными представителями ПО, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

6.3.18. Регулярно (ежемесячно, ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с уполномоченными представителями ПО вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3.19. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне - зимний период к 01 октября текущего года.

6.3.20. Проводить экологические субботники.

6.4. Уполномоченные представители профсоюзной организации обязуются:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.4.2 Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.4.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.4.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.4.5. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.4.6. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.5. Работники в области охраны труда обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (Приложение 13).

6.5.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.5.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.5.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.5.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ

ОБЯЗАННОСТЯМИ

Работодатель обязуется:

7.1. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.2. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.3. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка - первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

7.4. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Развивать институт наставничества (доплата к окладу (ставке) наставника баллы); проводить смотры -конкурсы «Лучший наставник молодёжи».

8.1.2. Обеспечивать молодёжи доступность, бесплатность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством.

8.1.3. Предоставлять дополнительные выходные дни для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях среднего и высшего профессионального образования.

8.1.4. Производить при необходимости переобучение молодых работников не реже 1 раза в 3 года.

8.1.5. Установить вновь прибывшим молодым специалистам (не имеющим выплат стимулирующего характера):

окончивших учебное заведение с отличием выплату стимулирующего характера по 15 баллов,

остальным – по 10 баллов.

8.2. Председатель ПО обязуется:

8.2.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.2.2. Контролировать соблюдение установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями условий, льгот и гарантий для молодых работников.

8.2.3. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

9.1. Выплачивать работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ.

9.2. Оказывать при наличии средств материальную помощь Работникам:

9.2.1. в связи со смертью близких родственников в размере 1 должностного оклада.

9.2.2. в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев в размере 1 должностного оклада.

9.3. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

с бракосочетанием - 5 дней;

с проходами детей в Вооружённые силы РФ – 2 дня;

с бракосочетанием детей Работника – 5 дней;

с переездом на новое место жительства - 2 дня;

с празднованием юбилейных дат (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет) - 1 день;

с празднованием серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;

с участием в похоронах родных и близких – 5 дней;

9.4. Осуществлять при наличии средств единовременное поощрение в виде материальной помощи в пределах средств на оплату труда в размерах не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, праздничной и юбилейной датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребёнка, выходом на пенсию, в связи с тяжёлым заболеванием, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников, по семейным обстоятельствам.

9.5. Обеспечивать выделение денежных средств для оснащения медкабинета оборудованием, приобретения лекарств для обеспечения других оздоровительных мероприятий.

9.6. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.7. Ежемесячно информировать Работников о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд.

Председатель (уполномоченные представители) ПО обязуются:

9.8. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд.

9.9. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

9.10. Активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав работников.

10. КУЛЬТУРНО - МАССОВАЯ И СПОРТИВНО - ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ

РАБОТА

Работодатель обязуется:

10.1. Создать необходимые условия для удовлетворения культурно - духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно -массовой и спортивно - оздоровительной работы, развития народного художественного творчества.

10.2. По итогам года поощрять Работников, не имевших периодов временной нетрудоспособности (*предоставлять дополнительный отпуск и др.*).

ПО обязуется:

10.3. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно - духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни.

10.4. Организовать массовые мероприятия (*Дни здоровья, турниры, смотры и др.*);

11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает уполномоченных представителей ПО в коллегиальные органы управления организацией (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», *ст. 52 ТК РФ*).

11.2. Уполномоченный представитель ПО осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить уполномоченному представителю ПО организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

11.3. Работодатель создаёт условия для участия уполномоченных представителей ПО в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

11.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (*статьи 379 и 380 ТК РФ*).

11.5. Работодатель и уполномоченный представитель ПО образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и уполномоченный представитель ПО строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда,

сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности ПО (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

12.3. Соблюдать права профсоюзной организации и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ).

12.4. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. Представлять уполномоченным представителям ПО по их запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

непосредственно затрагивающим интересы работников (статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.6. Безвозмездно предоставлять уполномоченным представителям ПО помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять уполномоченным представителям ПО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и оргтехники.

12.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности уполномоченных представителей ПО. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

12.8. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобождёнными, штатными и не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

12.9. Гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобождённым от основной работы (*ст. 374 ТК РФ*), освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (*ст. 375 ТК РФ*), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (*ст. 376 ТК РФ*).

12.11. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя членов профсоюзных органов, представителей ПО в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

12.12. Освобождать членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

12.13. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа.

12.14. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (*ст. 43 ТК РФ*).

13.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

13.5 В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

13.5. При ликвидации МБОУ КШ № 7 им. В.В. Кашкадамовой коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 3 ТК РФ*).