

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени
Д.И.Онара»

(МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара»)
Новоторъяльского района Республики Марий Эл

на 2025 -2028 годы

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников
МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара» «31» января 2025 года
(Протокол №1) .

Подписан сторонами:

От работодателя

Директор

МБОУ «Токтарсолинская ООШ
имени Д.И.Онара»

_____ Садовина Г.В.

«31» января 2025 г.

От работников

Председатель профкома

МБОУ «Токтарсолинская ООШ
имени Д.И.Онара»

_____ Рыбакова А.Г..

«31» января 2025 г.

М.П.

Уведомительная регистрация проведена в ГКУ РМЭ "ЦЗН Новоторъяльского
района"

Ведущий инспектор _____ Н.И. Сабанцева

Регистрационный № _____ от " _____ " _____ 2025 года

М.П.

Уведомительная регистрация проведена в вышестоящем выбранном
профсоюзном органе Новоторъяльской районной организации Профсоюза
работников образования и науки РФ

Заместитель председателя _____ О.В. Бастракова

Регистрационный № _____ от " _____ " _____ 2025 года

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально - экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, и иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Рыбаковой Алевтины Геннадьевны;

работодатель в лице его представителя – директора общеобразовательного учреждения Садовиной Галины Валерьевны.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ РФ «О профсоюзах...») и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на 2025-2028 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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 положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников Учреждения, ведущего переговоры от их имени.

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 организации.

1.8. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 ТК РФ:

Устав Учреждения;
правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 2);
положение о системе оплаты труда работников Учреждения (приложение № 13);

соглашение по охране труда (приложение № 12);

нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обеззараживающих средств (приложение № 8);

перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, согласно типовым нормам (приложения № 7, 8);

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение № 6).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет:

учет мнения (по согласованию) профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников 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.

1.18. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.19. Ежегодно (в январе) стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

1.21. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с главой 6 ТК РФ в случаях:

урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными

и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевыми федеральным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в части второй ст. 57 ТК РФ.

Дополнительные условия, определенные сторонами трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором.

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

2.4. Трудовой договор с работником, заключать на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных в части первой ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных в части второй ст. 59 ТК РФ.

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

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре должно содержаться указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ.

Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора без изменения трудовой функции работника и о причинах, вызвавших

необходимость изменений организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

2.8. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.9. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

2.10. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

2.11. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам Учреждения устанавливаются действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Новоторъяльского муниципального района.

2.13. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

2.14. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Пункты 2.10-2.14 действуют с 1 марта 2025 года.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Учреждения, а также направляет работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников,

перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе по годам) (приложение № 5).

3.3.2. Направлять на дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

В первоочередном порядке на дополнительное профессиональное образование направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Содействовать работнику, желающему получить дополнительное профессиональное образование, пройти профессиональное обучение.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.9. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Работникам работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.10. Организовать закрепление наставников за молодыми специалистами.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком учреждения 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).

К уведомлению прилагать проекты приказов о сокращении численности или штатов, документы, подтверждающие необходимость сокращения (изменения в штатном расписании, учебном плане), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, ранжирование работников с учетом преимущественного права на работу.

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

4.4. Предоставлять 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:

лицам, до наступления права на получении пенсии по любым основаниям осталось менее 5-х лет;

одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

женщинам, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.8. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

В случае истечения срочного договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

4.9. Допускается увольнение женщины с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на

время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющую у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

4.10. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91. ТК РФ), режимом рабочего времени, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263.1 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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 Учреждения.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

по соглашению между работником и работодателем,

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст.259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и соблюдением ст. 60, 72.2 ТК РФ.

5.8. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст. 371,372 ТК РФ) в соответствии со ст.105 ТК РФ.

5.9. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

5.11. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.12. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.13. График работы сотрудников обслуживающего персонала Учреждения составляется с учетом мнения профкома и утверждается приказом

директора Учреждения.

5.14. Для работников Учреждения предоставляется отдых в соответствии со ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставлять два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск - не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК).

Работодатель обязуется с учетом производственных возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу -1 день;

для проводов детей на службу в армию – до 3-х дней;

неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3-х дней, членам профкома - 1 день;

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.17. Предоставлять право педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст.335 ТК РФ). (Приложение №17).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе «Положения о новой системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».

6.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца не зависимо от числа рабочих дней в месяце.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. (Приложение № 4).

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара» и включает в себя:

- должностной оклад (ставка);
- выплаты компенсационного характера;
- доплаты стимулирующего характера;
- иные надбавки и доплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.7. На педагогических работников на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационный список.

6.8. Положение о новой системе оплаты труда работников Учреждения принимается с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Заработную плату выплачивать в порядке и сроки, указанные в п. 6.3. коллективного договора. Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

6.9.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

6.9.3. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ);

6.9.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях предусмотренных ст.234 ТК РФ.

6.9.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.9.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством.

В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение минимума необходимых работ (услуг) (Приложение № 11).

6.9.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.9.8. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9.9. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

6.9.10. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, либо коллективным договором.

6.9.11. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (раздел 6 настоящего коллективного договора);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением обучения (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.15 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения оказывать меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Республики Марий

Эл, муниципальными нормативно-правовыми актами муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район».

7.3. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.4. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников учреждения.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.5.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ).

7.5.3. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

7.5.4. При направлении работника для дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.5.5. Выплачивать выходное пособие работникам на основании статьи 178 ТК РФ.

7.5.6. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.5.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.5.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.5.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности общеобразовательного учреждения.

8.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда, принимать соглашение по охране труда.

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в данной области.

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.ст. 216, 216.1., 216.2, 216.3 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно производить расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда, провести переговоры по определению приоритетов и заключить соглашение по охране труда, с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц.

8.2.2. Предусмотреть финансовые средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда.

8.2.3. Возмещать расходы на погребение работника, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.2.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

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

8.2.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другими средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложения № 7, № 8).

8.2.8. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.ст. 214, 221 ТК РФ).

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

8.2.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время при приостановлении работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

8.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227, 228₁, 229, 230, 230₁, 231 ТК РФ).

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

8.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 214 ТК РФ).

8.2.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.15. Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно – общественный контроль, не реже одного раза в четверть.

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

8.2.17. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспектором труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные

условия труда и принимать меры к их устранению.

В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию профсоюзного комитета.

8.2.18. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.2.21. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.2.22. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также членов комиссии по охране труда.

8.2.23. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 216 ТК РФ). Предоставлять работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда:

- сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ)

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (Приложение №5).

- оплату труда устанавливать в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ)

8.2.24. Обеспечить качественную подготовку общеобразовательного учреждения к работе в зимних условиях.

8.2.25. Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в спортивном зале.

8.2.26. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.27. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их медикаментами в соответствии с перечнем.

8.2.28. Работодатель обязуется:

организовывать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ: информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;

включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения» и проведения инструктажей по охране труда;

недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.»8.2.28. Работодатель обязуется:

организовывать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ: информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;

включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения» и проведения инструктажей по охране труда;

недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией».

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.3. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.4. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.6. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии Учреждения, комиссий Учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности Учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам Учреждения;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Х. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников данного работодателя, являющихся членами профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 ФЗ «О профсоюзах...» и ст. 29, 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ РФ «О профсоюзах...»), соблюдения трудового законодательства.

10.2. Организовать проведение общего собрания работников учреждения для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Совместно с представителем работодателя, директора Учреждения, создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.4. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза Учреждения.

10.10. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.11. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.13. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.

10.15. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти близких родственников, юбилеев, при серьезных материальных затруднениях в размерах до одного должностного оклада их профсоюзных средств.

10.17. Обеспечить общественный контроль за:

соблюдением в Учреждении трудового законодательства, соблюдением норм труда и отдыха;

соблюдением норм и правил охраны труда;

своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию;

соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), за своевременностью внесения в них

записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в Учреждении, соглашения по охране труда;

соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

своевременным перечислением денежных средств в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

10.18. Заслушивать сообщения работодателя о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.19. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.20. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству о труде, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.22. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.24. Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда.

10.25. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективный договор направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников Учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

ХII. Перечень приложений к коллективному договору

Приложение № 1 - Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

Приложение № 2 - Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения.

Приложение № 3 - Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 4 - Форма расчетного листа по заработной плате.

Приложение № 5 - План подготовки и дополнительного профессионального образования работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара».

Приложение № 6 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска.

Приложение № 7 - Перечень профессий и должностей работников учреждения, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

Приложение № 8 – Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств, порядок и условия их выдачи.

Приложение № 9 – Перечень профессий и должностей работников, которым производится дополнительная оплата за особый характер труда.

Приложение №10 - Перечень профессий и должностей работников, которым производится доплата за работу в сельской местности.

Приложение № 11- Перечень минимума работ (услуг), обеспечиваемых в период забастовки.

Приложение № 12- Соглашение по охране труда на 2025 год.

Приложение № 13 - Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара».

Приложение № 14 – Положение о материальной помощи работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара».

Приложение № 15 – положение о премировании работников МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара»

Приложение № 16 -.Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Токтарсолинская ООШ имени Д.И.Онара»

Приложение №17. –Положение о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара».

Приложение № 18 - Положение о фонде охраны труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Токтарсолинская основная общеобразовательная школа имени Д.И.Онара».