

Администрация Кировского района муниципального
образования «Город Саратов»
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа «Аврора»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2022 годы



От работодателя:
Директор MAOU «СОШ «Аврора»
Сухоруков А.И.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Тыртышник Ю.Е.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве
занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный № 11/20-12 от «28» 01 2020 г.

А/Вилькина *М.А.*

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключается между работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Аврора» (далее – Учреждение) в лице профсоюзного комитета (председатель первичной профсоюзной организации Тыртышник Юлия Евгеньевна), действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора Учреждения Сухорукова Андрея Игоревича, действующего на основании Устава Учреждения, и именуемыми при совместном упоминании Сторонами.

1.2. Договор – локальный правовой акт, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

1.3. Договор соответствует действующим нормам, содержащимся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных Законах Российской Федерации и Законах Саратовской области.

1.4. С учётом финансовых возможностей Учреждения в Договоре могут устанавливаться льготы и преимущества, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового Кодекса РФ).

1.5. Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в Договор не подлежат.

1.6. Стороны договорились, что выполнение условий Договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы Учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения Учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.7. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Изменение и дополнение Договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения (ст.44 Трудового Кодекса РФ).

1.9 Договор действует с 02.09.2019 года по 31.08.2022 года.

1.10. Заключившие Договор Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.11. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.12. Договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников

2.1. Стороны договорились о нижеследующем:

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.1.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.1.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

2.1.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового Кодекса РФ).

2.1.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа, при наличии необходимой нагрузки в Учреждении.

2.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных

изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.1.9. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются до установленной нормы часами другой педагогической работы, при условии, если работодатель располагает такой возможностью, а работник может исполнять данную работу.

2.1.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.11. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 Трудового Кодекса РФ.

2.1.12. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.1.13. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.1.14. Расследование дисциплинарных нарушений, норм профессионального поведения и Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на работника жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

2.1.15. Ход служебного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей, и случаев, связанных с организацией учебно-воспитательного процесса.

2.1.16. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 Трудового Кодекса РФ.

2.1.17. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. Трудового Кодекса РФ).

2.1.18. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.1.19. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией.

2.1.20. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.

2.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ (работников с более высокой квалификацией; семейных работников – при наличии двух и более иждивенцев; лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом; работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя; инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества; работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица при равной квалификации:

2.2.1. Предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

2.2.2. Имеющие длительный (свыше 20 лет) стаж непрерывной работы в Учреждении.

2.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.4. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового Кодекса РФ). Массовым увольнением является высвобождение 10 % работников в течение 90 календарных дней.

2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1, п.2 ст. 81 Трудового Кодекса РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 Трудового Кодекса РФ).

2.6. Работодатель предоставляет возможность работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах Учреждения.

2.7. Смена подведомственности Учреждения не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя Учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 Трудового Кодекса РФ).

2.8. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 Трудового Кодекса РФ).

2.9. В случае появления возможности принятия новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения.

2.10. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

2.10.1. Первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников.

2.10.2. Возможность перемещений работников внутри Учреждения, если такие перемещения возможны.

2.10.3. Приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники Учреждения.

2.10.4. Возможность с учетом мнения профсоюзного комитета снижения нагрузки педагогических работников.

II. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны договорились выполнять следующие положения:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и учреждением образования (работодателем), возникшие на основе трудового договора, регулировать трудовым законодательством РФ, Законом РФ "Об образовании", Законом Саратовской области "Об образовании", нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором и Уставом образовательного Учреждения.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором и другими нормативными актами Учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

3.1.3. При приёме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных

частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

3.1.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.1.7. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования), повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.1.8. Педагогическая нагрузка (в т.ч. аудиторная и неаудиторная занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного Учреждения до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится под роспись.

3.1.9. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в Учреждении, в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

3.1.10. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится с предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.1.11. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием Учреждения образования на основе действующего законодательства Российской Федерации. Установление нормы рабочего времени

педагогических работников производить в соответствии с приказом №2075 от 24.12.2010.

3.1.12. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя Учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

В учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику. Категории таких работников оговариваются в коллективном договоре.

3.1.13. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа работодателя, согласованного с профсоюзным комитетом Учреждения.

3.1.14. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются руководителем общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки (аудиторной и неаудиторной занятости) до начала каникул.

3.1.15. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением конкретной компенсации, как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.1.16. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.1.17. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

3.1.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.1.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

3.1.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.21. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

3.1.22. Учреждение в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка может предоставлять работникам ежегодные дополнительные отпуска за вредные условия труда, за ненормированный рабочий день (от 3 до 14 календарных дней).

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время или период, согласованный с руководителем учреждения, также в следующих случаях:

- за выполнение работы не входящую в круг обязанностей 3 – 5 дней;
- при работе без больничных листов – 3 дня;
- председателям профсоюзных организаций – 6 дней за общественную работу;

заместителям председателя профсоюзной организации - 3 дня за общественную работу;

на бракосочетание - 2 дня;

на бракосочетание детей – 1 день;

на рождение ребёнка - 2 дня;

за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) при отпуске в 28 календарных дней – 2 дня, при отпуске в 56 календарных дней – 1 день;

в случае смерти детей, родителей, супруга – 3 дня;

родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

3.1.23. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.1.24. Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом решение следующих вопросов:

распределение учебной нагрузки на следующий учебный год,

проведение мероприятий по аттестации работников школы на соответствие занимаемой должности.

3.1.25. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

3.1.26. Стороны договорились:

3.1.27. Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.1.28. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

3.1.29. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.1.30. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

3.1.31. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.1.32. 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 объеме.

3.1.33. Изменение должностных окладов производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией,

при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

IV. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

4.1.2. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы. В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

4.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профкома образовательного учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

4.1.4. Обеспечивается предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца.

4.2. Стороны рекомендуют представителям работодателей:

4.2.1. Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам до расторжения трудового договора оплачиваемого времени для поиска новой работы.

4.2.2. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую 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 учетом его состояния здоровья.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Принимать меры по обеспечению занятости, не допускать массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации или ликвидации учреждений.

4.3.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям) для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений.

4.3.3. Разрабатывать систему мер повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

4.3.4. Осуществлять в образовательном учреждении организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников, до начала учебного года.

4.4. Стороны обязуются:

4.4.1. Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

4.4.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

4.4.3. Оказывать бесплатную юридическую помощь, консультировать членов Профсоюза, проводить учёбу профсоюзного актива, осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Оплата труда в МАОУ «СОШ «Аврора» Кировского района г. Саратова осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

5.2 Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова".

5.3 Средства, поступающие на содержание Учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере 95,4% и на материально-техническое обеспечение в размере 4,6%.

5.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 90% от ФОТ, стимулирующая - 10%.

5.5 Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет не менее 65% в базовой части ФОТ. Базовая часть фонда оплаты труда остальных работников учреждения составляет не более 35%.

5.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между работниками учреждения в следующем соотношении:

стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала – не более 15%;

стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс - 70%;

стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала не более 10%;

стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала не более 5%.

5.7. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости 85% и неаудиторной занятости 15 % от общей базовой части.

Специальная часть составляет не более 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

расчетной стоимости ученико-часа;

количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;

количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета;
доплата за неаудиторную занятость;

дополнительные выплаты в целях неуменьшения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

5.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (ФГОС) -1,05;

б) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;

в) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – 1,03;

г) право, экономика, технология -1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, МХК, ОЗОЖ, основы безопасности жизнедеятельности, элективные учебные предметы, элективные учебные курсы, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,00.

5.9. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

5.10. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

5.11. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.)

"Положение о фонде и системе оплаты труда", "Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СОШ «Аврора», а также "Положение о новой системе оплаты труда и стимулировании работников МАОУ «СОШ «Аврора», за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников образовательного учреждения" принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и управляющим советом и утверждаются руководителем учреждения.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя учреждения.

Руководитель обязуется:

5.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 13 и 28.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

5.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

5.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

5.17. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо

основной работы, устанавливать руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

5.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя Учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (в таком случае осуществляется только с согласия самого работника);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении не все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.19. Установить оплату с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50%;

5.20 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.21 Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

5.22 Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством РФ.

5.23 Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

5.24 За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, производить выплату доплаты согласно трудовому договору, соглашению сторон или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.25 Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате. Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса. Вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), согласно статистическому отчету.

5.26 В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.27 Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

5.28 Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников школы.

5.29 О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.30 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.

5.31 При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку.

Руководителям общеобразовательных учреждений догружать учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов, при наличии другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям и др.) с целью сохранения ими права на досрочную пенсию по старости.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.32 В случае уменьшения у педагогов Учреждения в течение учебного года учебной нагрузки, по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном в Приложении к Приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

5.33 Необходимо сторонам учитывать при определении объёма педагогической нагрузки руководителей учреждений общего образования и предоставлять им право на ведение педагогической нагрузки в объёме не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю, с целью сохранения права на досрочную трудовую пенсию по старости.

5.34 Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется преимущество преподавания предметов в классах.

5.35. На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия работодателем могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

VI. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

6.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

6.1.1. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальные образовательные учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

6.1.2. Молодым специалистам, работникам образовательных учреждений, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2019 и последующих годах, предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору

календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении образования является основным местом его работы.

6.1.3. Педагогическим работникам образовательных учреждений, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых 3 лет после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, выплачивается надбавка в размере 15% должностного оклада.

Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

6.1.4. Содействовать оздоровлению в загородных оздоровительных лагерях ежегодно детей работников Учреждения, для которых установить оплату за путевки не выше 10% их стоимости.

6.1.5. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о выделении средств на строительство жилья работникам образовательных учреждений, для выдачи ссуд и субсидий на строительство кооперативного и индивидуального жилья.

6.1.6. Организовывать ежегодные конкурсы профессионального мастерства.

Стороны договорились:

6.1.7. Оказывать материальную помощь работникам образования, пострадавшим от стихийных бедствий, за счёт внебюджетных источников.

6.1.8. За работниками образовательных учреждений, направленных на курсы повышения квалификации, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.1.9. Выплачивать учителям и другим педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости, единовременную надбавку в размере тарифной ставки (оклада) при условии оставления рабочего места.

6.1.10. Выплачивать работникам учреждений образования при уходе их в очередной отпуск компенсацию на лечение в размере до 50% среднемесячной заработной платы в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников в текущем финансовом году.

Стороны согласились в пределах своей компетенции

ходатайствовать:

6.2.1. О выделении в особых случаях средств из фонда социальной поддержки населения для осуществления отдельных видов медицинских услуг (дорогостоящее обследование, операции, протезирование и т.д.), не входящих в перечень территориальной программы обязательного медицинского страхования;

- выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию.

6.2.2. Выделения средств из бюджета города на приобретение новогодних подарков детям работников образования из малообеспеченных семей.

6.2.3. Выплачивать надбавку в размере 15 % к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа.

6.2.4. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации "Об образовании";
- службы в рядах Российской армии;

6.2.5. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

6.2.6. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.

Стороны договорились:

6.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

6.2.8. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 10% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении,
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

6.3. Первичная организация Профсоюза обязуется:

6.3.1. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

6.3.2. Направить средства профсоюзных взносов:

- на оказание материальной помощи работникам образовательных учреждений – не менее 15% членских профсоюзных взносов;
- на оздоровительные мероприятия для работников образования и их детей;
- на пополнение фонда солидарности и чрезвычайной помощи работникам образовательных учреждений – не менее 1% членских профсоюзных взносов.

VII. Пенсионное обеспечение.

7.1. Стороны соглашения:

7.1.1. Поддерживают стремление работников к добровольному дополнительному пенсионному обеспечению.

7.1.2. Взаимодействуют с отделением Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в части консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования и обеспечения.

7.1.3. Содействуют отделению Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в предоставлении бесплатной консультативной помощи работникам учреждений образования и профактиву по вопросам персонифицированного учета, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии.

7.1.4. В соответствии с Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования" от 01 апреля 1996 г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

7.1.5. Проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с постановлением президиума Обкома профсоюза от №12 от 15 июня 2011 года;

- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений (софинансирования) в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008 г. №56-ФЗ;

- взаимодействия с Негосударственными Пенсионными Фондами.

7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. Обеспечивать перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на обязательное пенсионное страхование и принимать меры по погашению просроченной задолженности.

7.2.2. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективном договоре специальный раздел "Обязательное пенсионное страхование".

7.2.3. Создавать совместно с профсоюзными организациями образовательных учреждений комиссии по пенсионным вопросам.

7.2.4. Принимать меры по представлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ.

7.2.5. Выдавать работникам образовательных учреждений один экземпляр индивидуальных сведений, представленных Пенсионным фондом РФ.

7.2.6. Производить выплату взносов за работающих, с которыми заключены договора, в негосударственные пенсионные фонды.

7.3. Стороны обязуются:

7.3.1. Добиваться включения в коллективные договоры положений по своевременной и полной уплате страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также специального раздела "Обязательное пенсионное страхование", и осуществлять контроль над их выполнением в Учреждении.

7.3.2. Участвовать в деятельности комиссий по пенсионным вопросам.

7.3.3. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда РФ при проверках по вопросам реализации пенсионного законодательства.

7.3.4. Осуществлять контроль над деятельностью образовательного учреждения по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования.

7.3.5. Представлять интересы членов профсоюза в судах по пенсионным вопросам.

7.3.6. Обеспечивать участие активистов профсоюзных организаций в деятельности межведомственных комиссий при администрации города Саратова.

7.3.7. Активизировать деятельность профсоюзных организаций по вовлечению членов профсоюза в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд "Образование и наука".

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

8.1. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

8.2. Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

8.3. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ),

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,

- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

Перечень мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица, указанные в соглашении по охране труда, составляем на один год.

8.4. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно-гигиенических условий содержания помещений.

8.5. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и специальной оценки условий труда,
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.6. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях.

8.7. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

8.8. Организовывать:

- за счет работодателя ежегодные обязательные (периодические) и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),

- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).

- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

8.9. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.10. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным

комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)

8.11. Принимать меры (оказание пострадавшим первой доврачебной помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

8.12. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

8.13. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом №125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

8.14. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

8.15. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

8.16. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

8.17. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

8.18. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

8.19. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

соблюдать правила и инструкции по охране труда,

сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,

проходить по представлению и за счет работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проведение гигиенического обучения оплачиваются за счет средств работодателя.

8.2.1. Непрохождение медицинского осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

8.2.2. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные по охране труда профсоюзных комитетов учреждений образования сообщают в районные органы управления образованием, которые, в свою очередь, обязаны сообщить об этом в комитет по образованию.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Права и гарантии деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ "О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, законами Саратовской

области "Об образовании", Уставом учреждения, Генеральным Соглашением, отраслевым, областным, региональным соглашениями, коллективными договорами, Соглашением между администрацией муниципального образования "Город Саратов", комитетом по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов" и Саратовской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012 - 2014 годы

9.2. **Работодатель обязуется:**

9.2.1. Установить неосвобожденному руководителю выборного профсоюзного органа компенсационный коэффициент 0,2 к оплате за часы аудиторной занятости или доплату в размере не менее 20% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников в текущем финансовом году.

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности членов Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Способствовать деятельности Профсоюза на всех уровнях, представлять необходимые нормативные правовые документы.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление работодателем с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением.

Заявления о перечислении действительны до увольнения работника из образовательного учреждения.

9.2.5. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профорганов и профорганизаций.

9.2.6. Не препятствовать посещениям представителями профорганов учреждений, на которых работают их члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.7. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.8. Способствовать соблюдению гарантий для лиц, избранных в органы профессиональных союзов, не освобожденных от производственной деятельности, а именно: освобождать от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, что оговаривается данным Соглашением и коллективными договорами. Не менее 12 рабочих дней в году освобождать от производственной работы с оплатой среднего заработка членов горкома Профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

9.2.9. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема аудиторной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускать помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия горкома Профсоюза.

9.2.10. Способствовать заключению коллективных договоров и районных отраслевых соглашений.

Стороны договорились о том, что:

9.3.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.3.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность

проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.3.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

9.3.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.3.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.3.9. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на вторую категорию, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.3.10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя,
привлечение к сверхурочным работам,
разделение рабочего времени на части,
очередность предоставления отпусков,
систему оплаты и нормирования труда,
массовые увольнения,

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем,
утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка,
создание комиссий по охране труда,
составление графиков сменности,
наложение и снятие дисциплинарных взысканий,
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей,
установление сроков выплаты заработной платы работникам,
распределение учебной нагрузки,
расписание занятий,
установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат,
распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы,
должностные инструкции работников,
инструкции по охране труда,
проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Х. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом " О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым Кодексом РФ.

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

10.3 Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

10.4 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5 Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.6 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

10.7 Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

10.8 Осуществлять контроль за:

соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы,

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.

своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно-курортного лечения,

своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,

соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на вторую квалификационную категорию, состоянием охраны труда и отдыха работников.

XI. Заключительные положения.

Стороны договорились:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в министерство занятости, труда и миграции Саратовской области.

11.2 Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.3 Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.4 Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.5 Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6 Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 31 мая 2022 года лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).