

От работодателя:
Директор МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты
_____ Л.А. Науменко
«22» октября 2020 года

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты
_____ Е.В. Рыженко
«22» октября 2020 года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МОУ «СОШ № 43» г. ВОРКУТЫ НА 2020 - 2023 гг.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в _____

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа охраны по труду

_____/_____/_____

Глава 1. Цели и задачи Коллективного договора

1.1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами, действующими на территории РФ и определяет взаимоотношения между работодателем и работниками в области экономического и социального развития трудового коллектива.

1.2. Стороны настоящего Коллективного договора

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего договора являются директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43» г. Воркуты *Людмила Александровна Науменко*, именуемая в дальнейшем «**РАБОТОДАТЕЛЬ**» и «**РАБОТНИКИ**» в лице председателя Профсоюзного комитета МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43» г. Воркуты *Екатерины Васильевны Рыженко*.

1.3. Предмет договора

Предметом настоящего договора является обеспечение Сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, а также выборных работников Профсоюзов.

В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения Трудового Кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Сфера действия договора

Действия Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

За три месяца до истечения установленного срока Стороны принимают решение о продлении действия Договора на срок не более трех лет или о заключении нового Договора.

Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения в течение месяца, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

5. Основные принципы заключения Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности принятых обязательств, при систематическом контроле за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушения.

Условия настоящего договора обязательны для его сторон.

Глава 2. Регулирование производственных и трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в некоторых случаях, установленных ст.63 ТК РФ, лица, не достигшие указанного возраста. На отдельные виды тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями могут приниматься лица не моложе восемнадцати лет.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 331 ТК РФ

Работодатель - юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и данным Коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предъявляемым ст. 57 ТК РФ. В число обязательных условий трудового договора включаются такие условия, как объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, условия оплаты труда, обязанности работодателя, трудовая функция.

Условия трудового договора могут быть дополнены и изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника или в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года, ухода работника в очередной отпуск.

При установлении педагогическим работникам, для которых МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах. Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует должности, квалификации, и, если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, как в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других школ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.5. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.7. 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 и должностной инструкцией.

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможным расторжениям трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников школы может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.9. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата регулируются ст. 179 ТК РФ. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным – при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие, вакантные места, соответствующие уровню квалификации высвобождаемого работника или не требующие специального образования (вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор прекращается.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ст. 77, 81, 83, 84, 336 ТК РФ.

2.12. В соответствии со ст. 68 ТК РФ, согласно которой при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом и правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; наличием вредных и опасных для здоровья производственных факторов; проинструктировать работника по правилам пожарной безопасности и охраны труда.

2.13. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации работников согласно прилагаемого к КД перечня.

2.14. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые, имеющим государственную аккредитацию.

2.15. Работодатель обязан исполнять следующие обязанности, вытекающие из трудового законодательства:

- обеспечить право работника на справедливые условия труда, в том числе, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени,

предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- обеспечить право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в сроки, установленные законодательством;
- обеспечить право работников на объединение с целью защиты своих прав и интересов, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечивать право на разрешение индивидуальных, коллективных, трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; обеспечивать право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работника в случае необходимости к дисциплинарной, материальной ответственности в порядке, предусмотренном в ТК РФ;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены в ТК РФ;
- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными действующими нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в настоящем Коллективном договоре.

2.16. Основные трудовые права и обязанности работников соответствуют правам, закрепленным в Конституции РФ, ТК РФ, федеральных законах, содержащих нормы трудового права.

2.17. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены в ТК РФ, иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном в Федеральном Законе «Об образовании»;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.18. Работник обязан:

- соблюдать нормы и правила внутреннего распорядка МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43» г. Воркуты;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, повышать эффективность работы, улучшать качество предоставляемых услуг и работ;
- соблюдать правила охраны труда и противопожарной безопасности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- содержать помещения учреждения, рабочее место в порядке;
- бережно относиться к имуществу учреждения и имуществу других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуаций, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, имуществу учреждения.

Глава 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. Для педагогических работников школы 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, Уставом МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты.

Нормы учебной нагрузки педагогических работников определяются Правительством РФ.

Для работников, не достигших возраста восемнадцати лет, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.3. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается суммированный режим работы согласно графику работы. Работа осуществляется по сменам, продолжительность смены не более 12 часов.

С графиком сменности работник должен быть ознакомлен за месяц под роспись (ст. 103 ТК РФ).

На период непредвиденного отсутствия работника, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

При этом режим работы работника изменяется, т.е. устанавливается продолжительность рабочей смены согласно графику до 12 часов в смену. Работники чередуются по сменам равномерно.

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

- по согласованию между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более 2 часов.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если учебная нагрузка не превышает более 24 часов в неделю.

3.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных в ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, с учетом мотивированного мнения ПК.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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 выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе и пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы на период каникул утверждается директором МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69) п.п.4.4.

Педагогические работники во время каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

3.9. Педагогические работники осуществляют дежурство по учреждению. Дежурство начинается не позднее, чем за 20 минут до начала занятий (смены) и продолжается менее 20 минут после их окончания.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается правилами внутреннего распорядка.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения за каждый их рабочий год.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен согласно ст. 123 ТК РФ следующим работникам;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком.

График отпусков должен составляться работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждаться не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика оплачиваемого отпуска учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса.

О времени начала оплачиваемого отпуска работники учреждения должны быть извещены не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись.

Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- за труд с ненормированным рабочим днем – не менее 3-х календарных дней согласно карты аттестации рабочих мест (ст.119 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск для работников учреждения (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) устанавливается продолжительностью не менее 52 к/д (28 к/д. основного отпуска и 24 к/д за работу в РКС) и предоставляется согласно утвержденному графику отпусков.

Педагогические работники имеют право на удлиненный ежегодный отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда. Продолжительность отпуска педагогов предусмотрена постановлением Правительством РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет, согласно перечню образовательных учреждений, предприятий и организаций, и должностей, работа в которых дает право на ежегодные оплачиваемые отпуска. Для педагогических работников не менее 80 к/д (24к/д за работу в РКС и 56 к/д за педагогическую работу) и предоставляется согласно утвержденному графику отпусков.

Работающим инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается не менее 30 к/дней.

Работникам до восемнадцати лет предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Одному из родителей ребёнка – инвалида до восемнадцати лет предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время.

3.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 к/д.

3.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме следующих работников: беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

3.14. Работодатель имеет право по производственной необходимости и при наличии финансовых средств отозвать из отпуска работника с его письменного согласия.

3.15. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в следующих случаях:

Лица, имеющие право на вышеуказанный отпуск	Продолжительность отпуска в календарных днях
---	--

Участникам ВОВ	до 35 к/дней
Ветеранам боевых действий на территории других государств	от 2-х недель до одного месяца
Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	до 14 к/дней
Работающим инвалидам	до 60 к/дней
Работникам в случае рождения ребенка в семье	до 5 к/дня
Работникам в случае регистрации брака	до 5 к/дня
Работникам, чьи дети вступают в брак	до 5 к/дня
Работникам в случае смерти близких родственников	до 5 к/дней
В связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 и т.д. лет)	2 к/дня
В связи с переездом на новое место жительства	3 к/дня
Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери	14 к/дней
Проводы детей на срочную военную службу	3 к/дня
Родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших, вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	до 14 дней в году
Ремонт класса	до 3 к/дней

3.16. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

3.17. Для ухода за детьми-инвалидами детства, до достижения ими 18-летнего возраста, одному из работающих родителей или лицам, их заменяющим, предоставляется четыре оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой (ст. 262 ТК РФ). Четыре дня предоставляется вне зависимости от количества рабочих дней текущего месяца.

3.18. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 21 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера»).

3.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также в соответствии со ст. 173, 174, 256, 286 ТК РФ.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

3.20. В случае невыхода на работу по уважительной причине работник обязан уведомить работодателя в течение данного рабочего дня.

3.21. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются Уставом МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты.

3.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Глава 4. Оплата труда

4.1. Основные понятия и определения главы в соответствии со ст. 129 ТК РФ трактуются так:

Оплата труда система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда.

4.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителю и специалистам школы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, при условии наличия высшего профессионального образования и стажа работы на руководящих или педагогических должностях, или по профилю учреждения не менее пяти лет, с учетом требований к квалификации.

Заместителям руководителя устанавливается оклад на 10-30% ниже оклада руководителя.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников школы устанавливаются в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности.

Размер повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения устанавливаются на основании Перечня оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам муниципальных учреждений образования и размеров повышения (приложение № 2, утвержденное Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута»).

Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, награды РФ, повышение должностных окладов (ставок заработной платы) производится только по одному основанию и на основании письменного заявления работника.

Повышенные должностные оклады (ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

4.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, перечисляется на указанный работником счет в банке.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, либо по доверенности его доверенному лицу.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца - за первую половину месяца - 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 15 числа следующего месяца.

4.6. Выплатами компенсационного характера являются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, доплаты молодым специалистам.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты».

4.7. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам, на оказание материальной помощи, а также выплату надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда.

Размеры премий, материальной помощи, а также надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, определяются руководителем школы совместно с комиссией по распределению фонда в пределах средств, направленных на оплату труда и фиксируются в Положении «Об оплате труда» МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты.

4.8. Изменение разрядов оплаты труда (для технического персонала) и ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты (для технического персонала) труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются новые тарификационные списки.

4.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев

При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования), привлекаемым для педагогической работы в образовательном учреждении.

При оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.11. При невыполнении норм труда (должностных инструкций) по вине работодателя оплата производится за фактическое проработанное время или выполненную работу, но не ниже среднемесячной заработной платы работника.

При невыполнении норм труда (должностной инструкции) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненных работ.

4.12. Время простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.13. Удержания из заработной платы производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст.157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, особо предусмотренных законодательством не более 70 % заработной платы, причитающейся работнику (по заявлению работника). При удержании по нескольким исполнительным листам - не более 50 % (ст. 138 ТК РФ).

Доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания) осуществляется в пределах установленной для данного работника продолжительности рабочего времени.

Размер доплат определяется соглашением сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

4.14. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала очередного отпуска.

4.15. В случае причинения материального ущерба учреждению работником в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), составляется акт служебного расследования, определяется размер ущерба по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день порядка возмещения ущерба, у работника запрашивается объяснительная по факту причинения материального ущерба.

Руководствуясь ст. 248 ТК РФ в бесспорном порядке путем издания приказа, работодатель вправе произвести удержание ущерба при одновременном наличии следующих условий:

- когда сумма ущерба не превышает месячного заработка работника;

- когда не истек месячный срок со дня окончательного установления размера ущерба, причиненного работником.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб учреждению.

4.16. За работниками, направленными на обязательное медицинское обследование (осмотр), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы (по приказу работодателя).

4.17. При увольнении работника, выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день его работы (ст. 140 ТК РФ).

4.18. Согласно п. 3 приложения № 3 к Постановлению администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014 №804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций» доплаты работникам учреждений образования, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах в соответствии с ТК РФ.

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

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.

Глава 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждение возлагается на работодателя.

В связи с чем, он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212, 213 ТК РФ);

Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ), при отсутствии обучения и проверки знаний по охране труда и технике безопасности.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, не достигших возраста 15 лет;

По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Инструктаж проводится по следующим основным видам:

- Вводный инструктаж;
- Первичный инструктаж;
- Повторный инструктаж;
- Внеплановый инструктаж;
- Текущий инструктаж.

В соответствии с законодательством обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев;

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Работодатель в установленном порядке в случае причинения вреда жизни здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Работодатель обеспечивает условия труда женщин:

- не привлекая к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляя в командировки беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижать нормы выработки, нормы обслуживания или переводить на другую работу, более легкую;
- запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом, перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

5.4. Работники обязаны:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда в школе.

- соблюдать инструкции по охране труда.

5.5. Не допускается к работе работник:

- появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не прошедшего в установленном порядке обязательного медосмотра.

5.6. Профком обязан:

- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного

травматизма и профессиональных заболеваний;

- обеспечить контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты;

- принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей, не достигших возраста 15 лет, работников учреждения.

5.7. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.8. Работодатель обязуется:

- приобретать и выдавать за счёт собственных средств организации сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (ст. 212 и 221 ТК РФ);

- провести специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ);

- заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учётом финансовых возможностей организации;

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ);

- обеспечить прохождение всеми работниками Всероссийской диспансеризации (Распоряжение Правительства РФ от 27.06.2019 № 1391-р);

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 ТК РФ).

5.9. Работники обязуются:

- правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

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

5.10. Профсоюзный комитет обязуется (статья 370 ТК РФ):

- в целях защиты прав и интересов работников:

а) принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

б) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства в области охраны труда, возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;

- проводить совместно с работодателем смотры – конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

5.11. Работодатель обязуется:

- обеспечивать организацию и проведение мероприятий на профилактику ВИЧ.

Глава 6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных федеральным законом обязанностей. Для обеспечения социальных гарантий и компенсаций работодатель обязуется:

Работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года предоставляется право компенсации по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно.

При непредставлении проездных билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (именной билет в одну сторону, отпускной билет с отметкой администрации населенного пункта, отметка о регистрации в месте отдыха, санаторная путевка и т.п.), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда (плацкартный вагон пассажирского поезда).

В случае проезда в отпуск личным транспортом расходы оплачиваются по примерной стоимости проезда кратчайшим путем по железнодорожному тарифу (плацкартный вагон пассажирского поезда) при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в определенном месте.

Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем. При проезде к месту отдыха по прямому кратчайшему направлению с остановками в пути оплата производится согласно представленным проездным документам, независимо от количества остановок в пути.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов.

Оплата проезда неработающих членов семьи производится независимо от раздельного с работником использования ими ежегодного отпуска. Оплата проезда работников и членов их семьи производится в пределах территории РФ (ст. 325 ТК РФ).

Право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, провоза багажа не переносится на другой год, при наличии фонда оплаты труда.

Работнику предоставляются дополнительно к отпуску дни дороги - дни отпуска без сохранения заработной платы - при наличии права на оплату проезда для всех категорий работников, работающих в учреждении. Дни на дорогу могут быть не использованы по желанию работника. Неиспользованные дни на дорогу предыдущих периодов не суммируются.

Работник, не воспользовавшийся своим правом на получение компенсации стоимости проезда в отпуск, утрачивает свое право на эту льготу за прошедшие периоды (ст. 325 ТК РФ).

6.3. Пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования начисляется в соответствии действующим законодательством РФ.

6.4. Награждать почетными грамотами, благодарностями особо отличившихся работников, независимо от стажа работы, к праздникам и юбилейным датам в соответствии с положением.

6.5. Материальная помощь выдается:

- в случае смерти близкого родственника (муж, жена, дочь, сын, мать, отец) - в размере до 5000 рублей, при наличии фонда оплаты труда;

- в случае смерти работника выплачивать материальную помощь в размере до 5000 рублей для организации похорон. Деньги выдавать лицу, назначенному приказом по МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты, ответственным за организацию похорон;

- на приобретение медикаментов - до 5000 рублей;

- на длительное лечение - до 5000 рублей.

Основание: личное заявление, подтверждающие документы.

6.6. В день сдачи крови и её компонентов работником, он освобождается от работы в учреждении. Помимо этого, работнику после сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Работник вправе присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать его в иное время в течение календарного года после дня сдачи крови (ст. 186 ТК РФ).

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.7. В случае переезда работника, проработавшего в районах Крайнего Севера, в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивает стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа в соответствии с решением Совета МО ГО «Воркута».

Глава 7. Гарантии профсоюзной деятельности

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.

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

Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 подпункту «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, может производиться только с учетом мотивированного мнения профкома.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения, оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы платы труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1 %.

Глава 8. Обязательства профкома

8.1. Профком обязуется:

В соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Вместе с тем, избранный общим собранием трудового коллектива председатель первичной профсоюзной организации представляет интересы всех работников данного учреждения (независимо от уплаты работниками учреждения взносов на счет первичной профсоюзной организации) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при

рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении работодателем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю городской комиссии по социальному страхованию.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда. (ст. 212 ТК РФ).

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению.

8.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Глава 9. Заключительные положения

Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон социального партнерства

9.1. Все изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон, с составлением протокола решения совместного заседания.

9.2. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.3. Согласно ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

9.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства.

9.5. Ответственность за содержание коллективного договора возлагается на профсоюзный комитет и руководителя учреждения.

Директор
МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты
_____/Л.А. Науменко/

Председатель ПК
МОУ «СОШ № 43» г. Воркуты
_____/Е.В. Рыженко/