

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 13»

полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом

на 2022 - 2025 годы

Принят на общем собрании работников
«12» мая 2022 года.

От работодателя:
директор
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 13»

наименование образовательной организации

М.П.  (С.Н. Зуева)
подпись, расшифровка

«12» мая 2022 года




От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 13»

наименование образовательной организации

М.П.  (Е.А. Антропова)
подпись, расшифровка

«12» мая 2022 года



ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 03.06.2022 ПОДПИСЬ
№ 169/2 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №13» (далее также – учреждение, образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, иными федеральными и областными законами и нормативно-правовыми актами, нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск», Отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск».

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.5. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, т. к. работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы в социальном партнёрстве на локальном уровне на общем собрании работников (протокол № 1 от 18.04.2022).

1.6. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои

взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, областным законом 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», отраслевым территориальным соглашением.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (в том числе – совместителей).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

1.15. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии.

1.16. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

1.17. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

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

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.20. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся Приложениями к

коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.22. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательной организации, в течение 5 дней со дня вступления его в силу, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.23. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. ФОРМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПЕРЕЧЕНЬ И ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

2.1. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет):

- проведение общих собраний работающих;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьями 372, 373 Трудового кодекса РФ;
- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;
- согласие, представляющее собой принятие решения руководителем организации на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженное в письменной форме;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- внесение предложений по данным вопросам в органы управления организацией и участие в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
- участие в работе комиссии по охране труда.

2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель принимает с учетом мнения профсоюзного комитета:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о системе оплаты труда работников;
3. Положение о показателях эффективности деятельности работников и критериях оценки деятельности, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат работникам образовательной организации;
4. Тарификационные списки педагогических работников;
5. Штатное расписание;
6. Соглашение по охране труда;
7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
10. График сменности сторожей и других работников, чья работа носит сменный характер;
11. График отпусков;
12. Форма расчетного листка;
13. Должностные обязанности работников;
14. График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
15. График аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности;

Работодатель знакомит работников под подпись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней с даты их принятия.

2.3. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:

1. установление сроков выплаты заработной платы работникам;
2. привлечение к сверхурочным работам (часть 4 статьи 99 Трудового кодекса РФ);
3. установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
4. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 5 статьи 113 Трудового кодекса РФ);
5. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
6. определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
7. изменение условий труда;

8. установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
9. размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
10. распределение учебной нагрузки;
11. утверждение расписания занятий;
12. установление, изменение размеров и снятие всех видов (части) надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
13. распределение премиальных выплат и использование экономии фонда оплаты труда;
14. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.4. С согласия профсоюзного комитета производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя и членов профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились:

3.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

При поступлении на работу работник предоставляет персональные данные о себе в документированной форме, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса РФ, порядок работы с ними регламентирован действующим законодательством РФ и осуществляется в соответствии с Положением о персональных данных в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя

общеобразовательная школа № 13», принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (*Приложение №1*).

3.1.2 В трудовом договоре указываются условия, содержащиеся в статье 57 Трудового кодекса РФ.

Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.3 Работники, реализующих общеобразовательные и дополнительные образовательные программы, руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять другую педагогическую работу в той же образовательной организации при условии, что учителя, педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы (на норму часов).

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

Эта дополнительная работа не считается совместительством и оформляется в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1 до подписания трудового договора знакомить работников под подпись с уставом образовательной организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой деятельности работника;

3.2.2 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами (ст.67 Трудового кодекса РФ);

3.2.3 один экземпляр трудового договора хранить в личном деле работника, а второй передавать работнику;

3.2.4 заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.5 оформлять трудовые отношения с работником, работающим в дистанционном режиме, путем обмена электронными документами (ст. 312.2 Трудового кодекса РФ);

3.2.6 заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ;

3.2.7 считать трудовой договор, неоформленный в письменной форме,

заклучённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст.67 Трудового кодекса РФ);

3.2.8 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.ст.57, 58 Трудового кодекса РФ);

3.2.9 расторгать трудовой договор только по основаниям и в соответствии с действующим законодательством (гл.13 Трудового кодекса РФ);

3.2.10 при расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия предупреждать работника, в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, о прекращении трудового договора;

3.2.11 считать, что срочный трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 Трудового кодекса РФ);

3.2.12 считать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора;

3.2.13 выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.14 не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ);

3.2.15 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (ст.ст.72-76 Трудового кодекса РФ);

3.2.16 поручать, при наличии письменного согласия, работнику без отмены его обязанностей по трудовому договору выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с установлением ему доплаты по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы;

3.2.17 изменять по своей инициативе существенные условия трудового договора, определенные сторонами, только по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества учащихся или воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ), при условии, что работник согласен работать в новых условиях и его трудовая функция не изменяется (ст.74 Трудового кодекса РФ);

3.2.18 уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о введении указанных изменений (ч.2 ст.74, ст.162 Трудового кодекса РФ);

3.2.19 предлагать работнику в письменной форме иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях;

3.2.20 выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера;

3.2.21 не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

3.2.22 сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части 1 ст.81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст.82 Трудового кодекса РФ);

3.2.23 при этом предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.24 при принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.2.25 обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлению на работе отдавать:

3.2.25.1 семейным при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

3.2.25.2 лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3.2.25.3 работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

3.2.25.4 инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

3.2.25.5 работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 Трудового кодекса РФ);

3.2.25.6 работникам, которым до выхода на пенсию осталось не более 2 лет;

3.2.25.7 лицам, проработавшим в образовательном учреждении 20 и более лет;

3.2.25.8 работникам, не допускающим нарушений трудовой дисциплины, и не имеющим дисциплинарных взысканий;

3.2.25.9 лицам, награждённым правительственными наградами;

3.2.25.10 членам профсоюза;

3.2.26 производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2 и 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ с работниками - членами профсоюза только с учётом мнения профсоюзного комитета (ч.2 ст.82 Трудового кодекса РФ);

3.2.27 производить расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2 и 3 части 1 ст.81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) и его заместителями только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа во время срока их полномочий и в течение двух лет после его окончания (ст.ст.374, 376 Трудового кодекса РФ);

3.2.28 не увольнять по сокращению численности или штата (за исключением случая ликвидации) следующие категории работников:

3.2.28.1 лиц моложе 18 лет (ст.269 Трудового кодекса РФ);

3.2.28.2 беременных женщин (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.28.3 женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.28.4 одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст.261 Трудового кодекса РФ);

3.2.28.5 работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81, 261 Трудового кодекса РФ);

3.2.28.6 работающих инвалидов.

3.2.29 представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса;

3.2.30 в недельный срок рассматривать представления профсоюзных выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать соответствующие выборные органы о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.3 Профсоюзная организация обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-членами профсоюза;

3.3.2 не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников-членов Профсоюза;

3.3.3 проводить проверки соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками-

членами профсоюза;

3.3.4 направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения;

3.3.5 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей работников, профсоюзной организации;

3.3.6 обеспечивать защиту и представительство работников-членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.7 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками-членами профсоюза (ст.373 Трудового кодекса РФ);

3.3.8 рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;

3.3.9 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.10 сохранять на профсоюзном учёте высвобожденных работников-членов профсоюза, уволенных в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации системы образования, на период трудоустройства, но не более 6 месяцев, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывать посильную материальную помощь.

4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Стороны договорились:

4.1.1 Рабочее время работников определяется:

4.1.1.1 правилами внутреннего трудового распорядка;

4.1.1.2 учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.1.1.3 графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

4.1.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ).

4.1.3 Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 Трудового кодекса РФ).

4.1.4 Для несовершеннолетних и инвалидов в соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

4.1.5 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.6 Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

4.1.7 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и № 536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.8 Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета и подлежит включению в трудовые договоры педагогических работников.

4.1.9 При распределении учебной нагрузки на новый учебный год для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- соблюдать преемственность осуществления классного руководства;
- определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.1.10 Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой на следующий учебный год не позднее, чем за два месяца под подпись. Предварительная учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее 15 мая текущего года.

4.1.11 Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

4.1.12 Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях.

4.1.13 Объем учебной нагрузки учителей (педагогов) в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается ежегодно только с письменного согласия работника.

4.1.14 Объем учебной нагрузки, установленный учителям (педагогам, воспитателям) в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества

классов.

4.1.15 Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

4.1.16 Отмена классного руководства в конкретном классе может быть произведена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству, что подтверждается служебными записками заместителя директора, курирующего данное направление работы в образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.17 Длительно отсутствующий по болезни и другим причинам педагогический работник, осуществляющий классное руководство, может быть заменен другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.1.18 При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой другого педагогического работника, длительно отсутствующего по болезни или другим причинам.

4.1.19 В случае необходимости классное руководство может осуществляться педагогами из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

4.1.20 По соглашению сторон работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

4.1.21 Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса РФ).

4.1.22 Привлечение работника к сверхурочным работам производится только в случаях и на условиях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ.

4.1.23 В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника.

4.1.24 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

4.1.25 Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного

согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом вышеуказанные лица должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.26 Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.27 Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.1.28 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 Трудового кодекса РФ).

4.1.29 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст.95 Трудового кодекса РФ).

4.1.30 Работа в ночное время выполняется по должности сторож.

4.1.31 Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.105 Трудового кодекса РФ).

4.1.32 Для работников устанавливается 6-дневная, а для некоторых категорий должностей устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя (ст.100 Трудового кодекса РФ, Приложение 2).

4.1.33 Всем работникам предоставляется общий выходной день - воскресенье, второй выходной день предоставляется в сроки, определённые Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с работником (ст.111 Трудового кодекса РФ).

4.1.34 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

4.1.35 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для

отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон трудового договора (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.36 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего времени (смены) в этом случае не удлиняется (ст.108 Трудового кодекса РФ).

4.1.37 Работникам, занятым на отдельных видах работ, предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией труда, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст.109 Трудового кодекса РФ).

4.1.38 Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

4.1.39 В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

4.1.40 Исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, при составлении расписаний учебных занятий, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.1.41 Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие с установленными работникам ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников образовательной организации с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.42 Режим работы педагогических и иных работников в каникулы и при отмене учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определен в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.1.43 Замещение уроков (учебных занятий) временно отсутствующих педагогов производится на основании письменного согласия педагогического работника, которое является основанием издания соответствующего приказа работодателя.

Уроки (учебные занятия) временно отсутствующих педагогов, как правило, должны замещаться педагогами той же специальности. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

4.1.44 В случае простоя (временной приостановки работы по причинам

экономического, технологического, технического или организационного характера) вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.45 По письменному заявлению работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорок лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в год.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год.

Работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно, не относящиеся к категориям работников, перечисленным в абзаце втором и третьем данного пункта, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года.

4.1.46 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 Трудового кодекса РФ).

4.1.47 Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ).

4.1.48 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.1.49 Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 Трудового кодекса РФ).

4.1.50 В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня (ст.321 Трудового кодекса РФ).

4.1.51 Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.ст.101, 119 Трудового кодекса РФ, Приложение № 3).

4.1.52 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого

отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.53 Отпуск работникам за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, а за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.1.54 При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.1.55 Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.56 По личному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев отдельным категориям работников (ст.122 Трудового кодекса РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

4.1.57 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала под подпись с указанием даты извещения (ст.123 Трудового кодекса РФ).

4.1.58 В соответствии с действующим законодательством по их желанию в удобное для них время предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- 1) беременным женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя;
- 2) работнику, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа его работы у данного работодателя;
- 3) супруге (супругу) военнослужащего одновременно с отпуском супруга (супруги);
- 4) одному из родителей (в том числе опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 5) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- 6) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на

обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (один раз для каждого ребенка);

7) несовершеннолетнему работнику (до 18 лет);

8) почетным донорам;

9) участникам и ветеранам Великой Отечественной войны и боевых действий;

10) награжденным знаком «Житель блокадного Ленинграда» или «Житель осажденного Севастополя»;

11) гражданам, удостоенным званий «Герой Советского Союза», «Герой Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Славы;

12) гражданам, удостоенным званий «Герой Социалистического Труда», «Герой Труда Российской Федерации» или являющимся полными кавалерами ордена Трудовой Славы.

4.1.59 Ежегодные оплачиваемые отпуска лицам, работающим по совместительству, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.1.60 В случае если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставлять авансом.

4.1.61 По просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту (ст.286 Трудового кодекса РФ).

4.1.62 Разделение отпуска на части производится только с письменного согласия работника, как и отзыв из отпуска. Неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска предоставляется по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединятся к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 Трудового кодекса РФ).

4.1.63 Работодатель имеет право производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (ст.126 Трудового кодекса РФ).

4.1.64 Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст.125 Трудового кодекса РФ).

4.1.65 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 Трудового кодекса РФ).

4.1.66 В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, по согласованию с работником (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.1.67 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до выхода в отпуск по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником (ст. 124, 136 Трудового кодекса РФ).

4.1.68 Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

4.1.69 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Предоставляются отпуска на основании письменного заявления работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса и данным коллективным договором:

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

4.1.69.2 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

4.1.69.3 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.1.69.4 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса РФ);

4.1.69.5 для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;

4.1.69.6 для проводов детей в армию — 1 день;

4.1.70 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса, иными нормативными актами федеральных органов власти.

4.1.71 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ). Правила и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам устанавливаются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2 Профсоюзная организация обязуется:

4.2.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

4.2.2 Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

4.2.3 Контролировать соблюдение графика отпусков работников.

4.2.4 Осуществлять контроль за соблюдением прав работников-членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.

4.2.5 Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований части 5 ст.113 Трудового кодекса РФ.

4.2.6 Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

4.2.7 Ежегодно проводить проверки правильности предоставления

и оплаты отпусков работникам—членам Профсоюза.

4.2.8 Вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

4.2.9 Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников—членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4.2.10 Предоставлять работникам—членам Профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

4.2.11 Знакомить работников—членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулиющими режим работы и отдыха работников.

5 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Стороны договорились:

5.1.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса РФ).

5.1.2 Оплата труда работников организации производится на основании Положения о системе оплаты труда, принимаемом с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1.3 При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

- принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;
- принцип предсказуемости - работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости
- от результатов своего труда;
- принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- принцип объективности - размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.1.4 В соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда и в пределах своей компетенции работодатель принимает на финансовый год в рамках утвержденного фонда оплаты труда штатное расписание и тарификационный список, являющиеся локальными нормативными

актами, и принимаемые с учётом мнения профсоюзного комитета.

Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета производится в части определения наименований должностей и правильности расчета заработной платы.

Со штатным расписанием и тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под роспись с указанием даты ознакомления.

5.1.5 Работодатель ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета единое штатное расписание, включающее должности всех работников образовательной организации, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

В штатное расписание включаются наименования должностей (без сокращений, в соответствии с квалификационными справочниками), размеры окладов (должностных окладов), рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

5.1.6 Работодатель утверждает с учетом мнения профсоюзного комитета ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) тарификационный список.

В тарификационный список включаются все педагогические работники образовательной организации, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске сроком до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

Тарификационный список должен содержать наименование должности педагога (без сокращений, в соответствии с квалификационным справочником), размеры ставок заработной платы, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новую ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

При передаче учебной (педагогической) нагрузки для выполнения другим работникам на период отсутствия основного работника или при наличии вакансии составляются дополнительные тарификационные списки.

5.1.7 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 2) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- 3) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 4) при присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- 5) при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 6) при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.1.8 Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (Приказ Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», п. 2.2).

5.1.9 Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления об изменении учебной нагрузки до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- 1) заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- 2) заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 3) заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой (Приказ Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», п. 2.4).

5.1.10 Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство, за исключением случаев нахождения работника в отпусках, командировках, на курсах повышения квалификации, отмены классного руководства в конкретном классе за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству, периодов нетрудоспособности.

5.1.11 В целях реализации принципа демократического, государственно-общественного характера управления для распределения стимулирующих выплат в образовательной организации создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

Комиссия избирается на педагогическом совете из представителей работодателя, профсоюзного комитета и работников, представляющих педагогический, учебно-вспомогательный персонал. В случае, когда все работники образовательной организации уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во время работы Комиссии, состав Комиссии формируется на равноправной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.

5.1.12 Заработная плата выплачивается по месту работы или путём перечисления на указанный в письменном заявлении работника счёт в банке не реже чем каждые полмесяца. Первая выплата — 5 числа каждого месяца, вторая выплата — 20 числа каждого месяца.

При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

5.1.13 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.1.14 За работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.1.15 Изменение оплаты труда 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 наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.16 Распределение компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с Положением о системе оплаты труда осуществляется комиссией, в состав которой на паритетной основе входят представители администрации и работников, в том числе, представители профсоюзного комитета. Комиссия избирается на общем собрании работающих и утверждается приказом руководителя образовательной организации. Работа комиссии осуществляется в соответствии с положением, которое принимается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.1.17 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.18 Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры компенсационных доплат всем работникам учреждения, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным работник должен быть ознакомлен с решением и уведомлен в письменной форме за 2 месяца об изменении оплаты труда. Если по результатам специальной оценки труда рабочее место признано безопасным, но условия на рабочем месте не менялись, то за работником сохраняется прежний размер компенсационных доплат.

5.2 Работодатель обязуется:

- 5.2.1. утверждать штатное расписание и тарификацию с учётом мнения профсоюзного комитета;
- 5.2.2. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников не позднее 1 сентября, а при необходимости дважды в год: не позднее 1 сентября и 1 января; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзного комитета;
- 5.2.3. проводить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления;
- 5.2.4. устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с Положения о системе оплаты труда;

- 5.2.5. устанавливать повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда; повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты постоянного характера, в том числе за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка), к заработной плате устанавливать на учебный год и тарифицировать;
- 5.2.6. устанавливать по представлению комиссии по охране труда, с учётом мнения профсоюзного комитета, 4% тарифной ставки (оклада) компенсационных доплат всем работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты не менее от зарплаты (п. 1 постановления Правительства РФ от 30.07.2014 № 726), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности (ст.219 Трудового кодекса РФ);
- 5.2.7. оплачивать труд лиц, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, с учетом установленных стимулирующих надбавок и надбавок за вредность и с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 285 Трудового кодекса РФ);
- 5.2.8. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ);
- 5.2.9. при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по оплате работы более высокой квалификации;
- 5.2.10. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере;
- 5.2.11. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере; по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха, в этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать (ст. 153 Трудового кодекса РФ);
- 5.2.12. оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- 5.2.13. производить оплату труда работникам в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в полном объеме, так как данные периоды являются для них рабочим временем;
- 5.2.14. предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за два месяца под подпись (ст. 162 Трудового кодекса РФ);

- 5.2.15. извещать каждого работника через расчетные листки, форма которых, утверждается с учётом мнения профсоюзного комитета, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- 5.2.16. в случае уменьшения нагрузки у учителей, обучающихся детей на дому, по причине переезда родителей с ребенком в другую местность (и другим объективным причинам) за учителями до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивать:
- заработную плату за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
 - заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
 - заработную плату за установленную до уменьшения учебную нагрузку, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю и их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 5.2.17. при любом режиме работы производить расчет средней заработной платы исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата;
- 5.2.18. производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.3 Профсоюзная организация обязуется:

- 5.3.1** В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления непрерывного стажа, учёта наличия квалификационной категории, образования, наград, почётных и спортивных званий педагогических работников–членов Профсоюза и на основе этих данных определять правильность исчисления заработной платы.
- 5.3.2** Представлять интересы работников–членов Профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам–членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.
- 5.3.3** Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по трудовым спорам. Активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников–членов Профсоюза.
- 5.3.4** Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в части

оплаты и нормирования труда работников (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

- 5.3.5 Регулярно проводить проверки соблюдения законодательства при установлении работникам норм и оплаты труда.
- 5.3.6 Защищать права и интересы работников-членов профсоюза в части оплаты и нормирования труда, в том числе в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий), через комиссию по трудовым спорам, в судебных и иных государственных органах.
- 5.3.7 Направлять работодателю предписания об устранении нарушений законодательства в части нормирования и оплаты труда.
- 5.3.8 Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся оплаты труда работников бюджетной сферы.

6 Содействие занятости, дополнительному профессиональному обучению, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в учреждении

6.1 Стороны совместно:

- 6.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.
- 6.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.
- 6.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

- 6.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.
- 6.2.2. Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации учреждения, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать гарантии и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.
- 6.2.3. Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня (не менее 2 часов в неделю).
- 6.2.4. Не допускать увольнения работников за два года до наступления пенсионного возраста.
- 6.2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).
- 6.2.6. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).
- 6.2.7. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать учреждение квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

6.3.2. Обеспечивать информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

6.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных ст.ст. 173-174, 177 ТК РФ.

6.3.4. Подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам образовательных учреждений, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в АО ИОО и Институте переподготовки и повышения квалификации САФУ имени М. В. Ломоносова.

6.3.5. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст.ст. 197, 173, 174 ТК РФ).

6.3.6. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

6.3.7. В случае если работник направляется с этой целью в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3.8. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

6.3.9. Если аттестуемый является членом профсоюза, включать в комиссию по проведению аттестации на соответствие занимаемой должности представителя профсоюзного комитета.

6.3.10. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

6.4. Организация Профсоюза обязуется:

6.4.1 Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

7 ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель:

- 7.1.1** Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.
- 7.1.2** Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в учреждении.
- 7.1.3** В соответствии со статьей 223 Трудового кодекса РФ труда вводит должность специалиста по охране труда.
- 7.1.4** Создает на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета, обеспечивает условия их работы: выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-техническую документацию. Организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.
- 7.1.5** Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.
- 7.1.6** Ежегодно заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.
- 7.1.7** При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты учреждения на охрану труда: обучение работников безопасным приемам работ, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда. Конкретный размер устанавливается в соглашении об охране труда.
- 7.1.8** Разрабатывает с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждает правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности.
- 7.1.9** Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 7.1.10** Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний» (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

7.1.11 Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.1.12 Обеспечивает повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.1.13 Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки труда на рабочем месте и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

7.1.14 Обеспечивает за счет собственных средств в рабочее время работников проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований

7.1.15 Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с участием представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.16 Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на данном рабочем месте признаны вредными и (или) опасными (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

7.1.17 Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, при помощи выявления опасностей путем их обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия, в том числе при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.1.18 За счёт собственных средств обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами.

7.1.19 Организует своевременную выдачу СИЗ, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену СИЗ.

7.1.20 Осуществляет компенсационные выплаты и предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.21 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст. 216.1 ТК РФ).

7.1.22 На основании обращения пострадавшего работника самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.1.23 Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.24 Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.25 Информировывает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.26 Устанавливает уполномоченным по охране труда за выполнение возложенных на них дополнительных обязанностей стимулирующие выплаты в размере 15% от оклада специалиста по охране труда.

7.1.27 Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а

также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.

7.1.28 Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.29 Выплачивает из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

7.1.30 Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.31 Участвует на паритетных началах совместно с профсоюзом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда.

7.1.32 Беспрепятственно допускает должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов социального страхования РФ, представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства в области охраны труда. Предоставляет информацию и документы, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполняет представления соответствующих органов контроля в установленные законами сроки (ст. 214 ТК РФ).

7.1.33 Работодатель имеет право:

- 1) использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 2) вести электронный документооборот в области охраны труда;
- 3) предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.2 Организация Профсоюза:

7.2.1 Делегирует своих представителей в комиссии по охране труда и социальному страхованию.

7.2.2 Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.3 Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, а также интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.2.4 Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

7.2.5 Добивается выполнения Соглашения по охране труда в полном объеме.

7.2.6 Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.2.7 Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.8 Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.2.9 Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

7.2.10 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.11 Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.12 Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.13 Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3 Работник в области охраны труда обязан (ст. 215 ТК РФ):

7.3.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.3.2 правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.3.3 следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.3.4 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.5 проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по

охране труда и проверку знания требований охраны труда;

7.3.6 незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.3.7 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7.3.8 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4 **Работник имеет право на:** (ст. 216, 216.1, 216.2, 216.3 Трудового кодекса РФ)

7.4.1 рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.4.2 обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4.3 получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.4.4 отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

7.4.5 обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

7.4.6 обучение по охране труда за счет средств работодателя;

7.4.7 дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

7.4.8 гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных действующим законодательством и нормативными

правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, трудовым договором;

7.4.9 обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

7.4.10 обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

7.4.11 личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7.4.12 внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

7.4.13 на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.4.14 на санитарно-бытовое обслуживание за счет работодателя в соответствии с требованиями охраны (оборудованное санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой;

7.4.15 на перевозку в медицинские организации или к месту жительства, если он является пострадавшим в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено действующим

законодательством или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.5 Комиссия по охране труда

7.5.1 Создаётся на паритетных основах из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

7.5.2 Осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда, разработанным работодателем на основе Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённым Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 г. № 650н, и принятым с учётом мнения профсоюзного комитета.

7.5.3 Организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда настоящего коллективного договора и соглашения по охране труда.

7.5.4 Является составным элементом системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

7.5.5 Реализует решение следующих задач:

- 1) разработка программы совместных действий работодателя, работников, профкома по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- 2) участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- 3) участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 4) проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- 5) участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 6) участие в оценке профессиональных рисков;
- 7) подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- 8) участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

8 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1 Стороны договорились:

8.1.1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять оплату

труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 8.1.1.1. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию независимо от её вида;
- 8.1.1.2. возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- 8.1.1.3. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 8.1.1.4. возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 8.1.1.5. после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- 8.1.1.6. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;
- 8.1.1.7. если педагогическим работникам, до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;
- 8.1.1.8. возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);
- 8.1.1.9. выявления допущенного руководителем соответствующего образовательного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- 8.1.1.10. если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;
- 8.1.1.11. после подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- 8.1.1.12. если истечение действия квалификационной категории педагогического работника наступило в период исполнения им на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания – на период до прохождения им аттестации в установленном порядке.

оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях

Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.1.2. В целях повышения заинтересованности работников образовательной организации при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3.	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4.	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5.	Учитель технологии (трудоового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6.	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре
7.	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
9.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер

10.	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
11.	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
12.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
13.	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
14.	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
15.	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
16.	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
17.	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
18.	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, воспитатель, социальный педагог, старший вожатый

8.1.3. Квалификационная категория, установленная по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

8.1.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.1.5. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального

образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.1.6. Работники муниципальных учреждений (неработающие члены их семей: несовершеннолетние дети; безработный супруг (супруга); супруг (супруга), ухаживающий за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом, лицом, достигшим возраста 80 лет и не имеющий право на оплату проезда по законодательству РФ; супруг (супруга), воспитывающий двух и более детей в возрасте до 14 лет, фактически проживающие с работниками) один раз в два года по основному месту работы имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

- 1) за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;
- 2) за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.1.7. Работникам и членам их семей в случае переезда из района Крайнего Севера к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

Право на компенсацию расходов стоимости проезда и стоимости провоза багажа сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с организацией, финансируемой из местного бюджета. Порядок предоставления гарантий и компенсаций расходов, связанных с переездом, лица, работающим в организациях, финансируемых из местного бюджета, определен в нормативных правовых актах Администрации муниципального образования «Северодвинск».

8.1.8. Учителям, приглашенным на работу в Северодвинск, имеющим высшее или среднее педагогическое образование, не имеющим постоянной регистрации в Северодвинске, у которых отсутствует в собственности или пользовании (по договору найма) жилое помещение в Северодвинске, впервые приступившим к работе не ранее 1.08.2020 года на условиях полного рабочего времени, выплачивается денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений на территории муниципального образования «Северодвинск» в порядке, предусмотренным нормативным правовым актом Администрации

муниципального образования «Северодвинск» (постановление Администрации Северодвинска №294-па от 17.06.2020г.).

8.1.9. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение профсоюзного комитета.

8.1.10. Своевременно, по заявлению родителей, подавать сведения организаторам летнего отдыха детей о потребности в путёвках в детские оздоровительные лагеря в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для детей работников.

8.1.11. Работникам предоставляется дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующем случае:

8.1.11.1. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

8.1.12. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель выплачивает дополнительную материальную помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, по их письменному заявлению и (или) по представлению комиссии по социальному страхованию, с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.1.13. Работодатель выделяет средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы и работы с неработающими ветеранами труда образовательной организации (ст. 377 ТК РФ).

8.1.14. Стороны способствуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.1.15. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату участникам художественной самодеятельности, участвующим в смотрах-конкурсах, и спортсменам, участвующим в спартакиадах.

8.1.16. Работодатель предоставляет, по представлению профсоюзного комитета, дополнительные дни отдыха работникам, активно участвующим в конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиадах.

8.2 Работодатель обязуется:

8.2.1 выплачивать работникам в соответствии с законодательством Архангельской области:

- материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года на основании заявления работника;

- единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья;

8.2.2 предоставлять по письменному заявлению работников оплачиваемые выходные дни:

– донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);

– одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет —

четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ);

8.2.3 сохранять средний заработок за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст. 254 ТК РФ);

8.2.4 сохранять место работы и средний заработок за работниками при прохождении ими обследований в медицинских учреждениях в рамках диспансеризации населения;

8.2.5 предоставлять работникам, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (сovid-19), дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день (дни) проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем, порядок предоставления которых, определяется правилами внутреннего трудового распорядка;

8.2.6 Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 318 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей 318 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не

позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья 318 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья 318 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая 318 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой 318 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя;

8.2.7 производить выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника муниципального образовательного учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера;

8.2.8 предоставлять по письменному заявлению дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет;

8.2.9 предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть, по личному заявлению работника, присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) (ст. 263 ТК РФ);

8.2.10 выплачивать из собственных средств пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в первые три дня временной нетрудоспособности.

8.2.11 обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

8.2.12 содействовать обязательному медицинскому страхованию работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

8.2.13 своевременно перечислять средства в пенсионный и страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

8.2.14 своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

8.2.15 обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в образовательном учреждении.

8.3 Профсоюзная организация обязуется:

8.3.1 Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.3.2 Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

8.3.3 Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

8.3.4 Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на компенсирование работникам часть стоимости санаторно-курортного лечения, периодически информировать об этом работающих.

8.3.5 Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам—членам профсоюза в получении права на досрочную страховую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда РФ в назначении данной пенсии.

8.3.6 Способствовать организации оздоровления работников—членов профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с региональным отделением Фонда социального страхования РФ, Архангельской межрегиональной организацией Общероссийского Профсоюза образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

8.3.7 Способствовать оздоровлению детей работников—членов профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

8.3.8 Выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

8.3.9 Выделяет средства профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, способствует её организации и осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на эти цели.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К РАБОТЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

9.1.2. Содействовать реализации права работников, из числа молодежи, на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» и долгосрочных целевых программ

Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Устанавливает при приеме на работу молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, ежемесячную стимулирующую выплату в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательную организацию с отличием – 30 %) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

9.2.2. Устанавливает ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), вступающей в трудовые отношения с муниципальным учреждением.

При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов.

Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

9.2.3. Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

9.2.3.1. закрепляет наставников за работниками, из числа молодежи, в первые три года их работы в образовательной организации;

9.2.3.2. предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам, из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

9.3. Профсоюзная организация:

9.3.1. Способствует развитию системы наставничества в образовательной организации.

9.3.2. Осуществляет контроль за соблюдением прав молодых специалистов, работников в возрасте до 35 лет, состоящих в Профсоюзе, на повышенную оплату труда.

9.3.3. Защищает профессиональные, трудовые, социально-экономические права и интересы молодых работников–членов профсоюза через комиссию по трудовым спорам, в суде.

9.3.4. Способствует профессиональному становлению молодых педагогов через привлечение их к участию в конкурсах профессионального мастерства.

9.3.5. Способствует развитию лидерских качеств у работников из числа молодёжи через их участие в работе Молодёжного совета Северодвинской городской организации Общероссийского Профсоюза образования и мероприятиях, организуемых профсоюзом для молодёжи.

9.3.6. Способствует организации досуга, развитию творчества, приобщению молодых работников–членов профсоюза к физкультуре и спорту.

10. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились:

10.1.2. Работодатель включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) и других представителей работников, уполномоченных общим собранием работающих, в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ст. 52 ТК РФ).

10.1.3. Для участия работников и их представительного органа (профсоюзного комитета) в управлении организацией используются формы, предусмотренные статьей 53 Трудового кодекса РФ.

10.1.4. Профсоюзная организация, профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.5. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч. 2 ст. 370 Трудового кодекса РФ).

10.1.6. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в работе комиссии по трудовым спорам.

10.1.7. В случае, когда работник не удовлетворен рассмотрением своей жалобы или заявления, он сам и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственная инспекция труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, 353-365, 390, 391 Трудового кодекса РФ).

10.1.8. Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 29, 30 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.1.9. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и

здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором (ст.ст. 379, 380 Трудового кодекса РФ).

10.1.10. Решение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет производят в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

- 1) неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- 2) заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- 3) отказа работодателя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (гл. 61 Трудового кодекса РФ);
- 4) если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, и работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса РФ).

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

11.2. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- 11.2.1.** соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования, создание условий для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 11.2.2.** предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза;
- 11.2.3.** заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;
- 11.2.4.** способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 11.2.5.** информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

11.2.6. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзной организации и ее выборному органу (профсоюзному комитету) в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа (профсоюзного комитета) в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- 11.5.1.** соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);
- 11.5.2.** не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- 11.5.3.** представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные для статистических отчетов по согласованному перечню (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- 11.5.4.** безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения, как для работы её выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в том числе на сайте образовательной организации;

- 11.5.5. обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");
- 11.5.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов;
- 11.5.7. ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять из заработной платы денежные средства, в указанном в заявлении размере, на счета профсоюзной организации;
- 11.5.8. предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, и др.) с сохранением средней заработной платы за счет средств работодателя;
- 11.5.9. способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений;
- 11.5.10. членов профсоюзного комитета (других членов Профсоюза - по решению профсоюзного комитета) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, заседаниях выборных органов профсоюзов, собраниях, созываемых профсоюзами, в работе комиссий, советов, рабочих группах, в которые работник делегирован выборным органом Профсоюза, с сохранением средней заработной платы по основному месту работы и по совместительству (в случае внутреннего совместительства);
- 11.5.11. не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач;
- 11.5.12. в недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
- 11.5.13. не допускать в течение двух лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов;

- 11.5.14.** производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) (ст. 82 ТК РФ);
- 11.5.15.** включать представителей профсоюзной организации в состав:
- комиссии по распределению доплат и надбавок;
 - аттестационной комиссии;
 - комиссии по охране труда;
 - комиссии по социальному страхованию;
- 11.5.16.** с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:
- привлечение к сверхурочным работам (часть 4 статьи 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и предпраздничные дни (часть 5 статьи 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление размеров и видов доплат и надбавок стимулирующего характера, регулирование их выплат (ст. 135 ТК РФ);
 - ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 74 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
 - введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
 - отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
 - формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- 11.5.17.** перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в образовательной организации и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 12.6.6 Отраслевого территориального соглашения);
- 11.5.18.** при привлечении к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) работников, входящих в

состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 12.6.7 Отраслевого территориального соглашения);

11.5.19. при увольнении по инициативе работодателя, переводе на другую работу уполномоченного по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации, входящих в состав комиссии по охране труда образовательной организации, при привлечении их к дисциплинарной ответственности помимо соблюдения общего порядка необходимо получить предварительное согласие профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.5.20. предоставлять работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность);

11.5.21. производить увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после окончания срока их полномочий помимо общего порядка с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора могут проявлять как представители работников (первичная профсоюзная организация), так и представители работодателя (директор), направив в письменной форме другой стороне предложение о начале коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

12.2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

- 12.3.** Комиссия по ведению коллективных переговоров, в которую на равноправной основе входят представители работодателя и работников, создаётся приказом работодателя.
- 12.4.** Днём начала коллективных переговоров считается день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны.
- 12.5.** В ходе переговоров стороны должны не позднее двух недель со дня получения запроса предоставлять имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
- 12.6.** Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяют, представители сторон, участвующих в переговорах.
- 12.7.** Работодатель на безвозмездной основе предоставляет помещение, необходимое для работы комиссии оборудование (компьютер, принтер, сканер), возможность использовать оргтехнику, средства связи, обеспечивает расходными материалами.
- 12.8.** На время проведения коллективных переговоров (заседания комиссии) лица, участвующие в них, освобождаются работодателем от основной работы с сохранением заработка. По соглашению сторон, на срок не более трёх месяцев, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка (ст.39 Трудового кодекса РФ).
- 12.9.** Если согласие между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора не достигнуто в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору (ст.40 Трудового кодекса РФ).
- 12.10.** Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (гл.61 Трудового кодекса РФ).
- 12.11.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора - постоянно действующей двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в МАОУ «СОШ № 13», соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие
- 12.12.** Комиссия по ведению коллективных переговоров на своих заседаниях подводит итоги выполнения коллективного договора за год с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.
- 12.13.** Профсоюзный комитет проводит своим силами проверку выполнения коллективного договора, запрашивает и бесплатно получает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений коллективного договора.

- 12.14.** Стороны социального партнёрства осуществляют проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и от имени первых лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор, информируют работников о результатах проверок на общих собраниях работающих.
- 12.15.** При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны социального партнёрства предоставляют друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 Трудового кодекса РФ).
- 12.16.** Лица, виновные в предоставлении в неполном объеме информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст.54 Трудового кодекса РФ).
- 12.17.** Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ (ст. 55 Трудового кодекса РФ).
- 12.18.** Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.
- 12.19.** При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.
- 12.20.** Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

13.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 13.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного договора (ст.43 Трудового кодекса РФ).
- 13.2.** Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для уведомительной регистрации в ГКУ Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».
- 13.3.** Работодатель (его представители) обязуется в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников при их приёме на работу (до подписания трудового договора) (ст.ст. 50, 68 Трудового кодекса РФ).
- 13.4.** Работодатель (его представители) обязуется после регистрации коллективного договора разместить его текст на официальном сайте образовательной организации.
- 13.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения,

реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.6. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

13.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.9. По истечении срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе продлить его действие на срок не более трёх лет (ст.43 Трудового кодекса РФ).

13.10. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр для ГКУ Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения», уполномоченного на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников «12» мая 2022 г.

От работодателя:
директор
МАОУ «СОШ № 13»

М.П.

Зуева / Зуева С.И.
(подпись, ф.и.о.)

«12» мая 2022 года

От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «СОШ №13»

М.П.

Антонова С.И.
(подпись, ф.и.о.)

«12» мая 2022 года

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2022-2025 год от
12.05.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о персональных данных
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа № 13»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об обработке персональных данных в *муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 13»* (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», Федеральным законом от 24.06.1999 № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних», Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации.

1.2. Цель разработки Положения - обеспечение порядка обработки (получения, использования, передачи, хранения и защиты) персональных данных работников учреждений; детей, подлежащих обязательному обучению в общеобразовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования на территории МО «Северодвинск» и их конфиденциальности.

1.3. Персональные данные работника или ребенка – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации работнику учреждения (далее – Работник), учащемуся общеобразовательного учреждения, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования на территории МО «Северодвинск» (далее - Обучающийся) в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, сведения о его здоровье, другая информация.

1.4. Обработка персональных данных Работника, Обучающегося – действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе, передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных Работников и Учащихся.

1.5. Обработку персональных данных Работника, Обучающегося осуществляют лица, уполномоченные директором *муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13»* (далее – Учреждение).

2. Получение и обработка персональных данных Работника

2.1. Персональные данные Работника – информация, касающаяся конкретного Работника учреждения, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями. Под информацией о Работнике следует понимать сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни Работника, позволяющие идентифицировать его личность.

2.2. В состав персональных данных Работника входят:

- Фамилия, имя, отчество;
- Место и дата рождения;

- Адрес регистрации, адрес фактического проживания;
- Паспортные данные (серия, номер паспорта, кем и когда выдан);
- Информация об образовании (наименование образовательной организации, сведения о документах, подтверждающие образование: наименование, номер, дата выдачи, специальность);
- Информация о трудовой деятельности до приема на работу;
- Информация о трудовом стаже (место работы, должность, период работы, период работы, причины увольнения);
- Телефонный номер (домашний, рабочий, мобильный);
- Семейное положение и состав семьи (муж/жена, дети);
- Информация о знании иностранных языков;
- Форма допуска;
- Сведения о заработной плате;
- Данные о трудовом договоре (№ трудового договора, дата его заключения, дата начала и дата окончания договора, вид работы, срок действия договора, наличие испытательного срока, режим труда, длительность основного отпуска, длительность дополнительного отпуска, длительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, обязанности работника, дополнительные социальные льготы и гарантии, № и число изменения к трудовому договору, характер работы, форма оплаты, категория персонала, условия труда, продолжительность рабочей недели, система оплаты);
- Сведения о воинском учете (категория запаса, воинское звание, категория годности к военной службе, информация о снятии с воинского учета);
- ИНН;
- Данные об аттестации работников;
- Данные о повышении квалификации;
- Данные о наградах и поощрениях;
- Информация о приеме на работу, перемещении по должности, увольнении;
- Информация об отпусках;
- Информация о командировках;
- Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний;
- Информация о негосударственном пенсионном обеспечении.

Состав персональных данных Работника может уточняться, дополняться приказом директора Учреждения.

2.3. В состав документов, содержащих персональные данные Работника учреждения, входят:

- подлинники и копии приказов по личному составу;
- основания к приказам по личному составу;
- картотеки, журналы, базы данных по персоналу учреждения;
- различные списки сотрудников с указанием основных биографических данных: год рождения, образование, место жительства, домашний телефон и др. Работника;
- трудовой договор Работника;
- личное дело, личная карточка (форма Т-2), трудовая книжка Работника;
- результаты медицинского обследования на предмет годности к осуществлению трудовых обязанностей Работника;
- копии документов об образовании Работника;
- фотографии Работника;
- документы, содержащие сведения о повышении квалификации, переподготовке, аттестации Работника;
- документы, содержащие сведения о награждении Работника (выписки из документов о присвоении почетных званий, награждении государственными наградами, характеристики, наградные листы и др.);
- документы, содержащие сведения о служебных расследованиях в отношении Работника;
- подлинники и копии отчетных, аналитических и справочных материалов, передаваемых руководству учреждения;

- копии документов (отчетов, справок и др.), направляемых в государственные органы статистики, вышестоящие органы управления и другие учреждения;
- документация по начислению заработной платы;
- расчетно-платежные документы по заработной плате (лицевые счета работников, расчетно-платежные ведомости и др.);

Состав документов может уточняться, дополняться приказом директора Учреждения.

2.4. Получение и обработка персональных данных Работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативно-правовых актов; содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности Работника, контроля количества и качества выполняемой работы, а также обеспечения сохранности имущества учреждения.

2.5. При определении объема и содержания получаемых и обрабатываемых персональных данных Работника работодатель руководствуется действующим законодательством.

2.6. Все персональные данные Работника кадровый аппарат получает непосредственно от Работника.

2.7. Запрещается:

- получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни;
- получать и обрабатывать персональные данные Работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- при принятии решений, затрагивающих интересы Работника, основываться на персональных данных Работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки.

2.8. Защита персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты обеспечивается за счет средств Учреждения в порядке, установленном действующим законодательством.

2.9. В случае изменения персональных данных Работник письменно уведомляет о таковой кадровый аппарат Учреждения с представлением соответствующих документов.

3. Обработка персональных данных Обучающегося

3.1. Персональные данные Обучающегося – информация, необходимая Учреждению для реализации полномочий органов местного самоуправления МО «Северодвинск» в части учета детей, подлежащих обязательному обучению в образовательных организациях, профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних и касающиеся конкретного Обучающегося. Под информацией об Обучающихся понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни Обучающегося позволяющие идентифицировать его личность.

3.2. В состав персональных данных Обучающегося входят:

- биографические данные;
- реквизиты документа, удостоверяющего личность;
- адрес регистрации, адрес фактического проживания;
- фамилия, имя, отчество родителей или законного представителя.

Состав персональных данных Обучающегося может уточняться, дополняться приказом директора Учреждения.

3.3. В состав документов, содержащих персональные данные Обучающегося, входят:

- картотеки, журналы, базы данных по Обучающимся;
- списки Обучающихся с указанием основных биографических данных: год рождения, образование, место жительства, домашний телефон и др.;
- копии документов об образовании.

Состав документов может уточняться, дополняться приказом директора Учреждения.

3.4. Защита персональных данных Обучающегося от неправомерного их использования или утраты обеспечивается за счет средств Учреждения в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5. Совершеннолетний Обучающийся, законный представитель несовершеннолетнего Обучающегося имеет право беспрепятственно ознакомиться с документами Учреждения, регламентирующими порядок обработки персональных данных Обучающегося.

3.6. В случае необходимости получения дополнительных сведений о Работнике, Обучающемся, законном представителе Обучающегося, кроме необходимых Учреждению для введения своей основной деятельности, субъект персональных данных, его законный представитель, в письменной форме выражает согласие на обработку своих персональных данных (приложение № 1)

3.7. Использование персональных данных возможно исключительно в соответствии с целями, определившими их получение.

4. Хранение персональных данных Работников и Обучающихся

4.1. Персональные данные Работников и Обучающихся в Учреждении хранятся на бумажных и (или) электронных носителях. Персональные данные Работников хранятся в Учреждении отдельно от персональных данных Обучающихся.

4.2. Доступ специалистов Учреждения к персональным данным осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

Специалисты Учреждения имеют право получать только те персональные данные, которые необходимы им для выполнения трудовых обязанностей, конкретных функций, заданий.

4.3. Доступ к электронным базам данных Учреждения, содержащим персональные данные Работников и Обучающихся, обеспечивается системой паролей. Пароли устанавливаются специалистом ИТ и сообщаются индивидуально сотрудникам Учреждения, имеющим доступ к персональным данным.

4.4. Работники Учреждения, имеющие доступ к персональным данным Работников, Обучающихся обязаны подписать «Обязательство о неразглашении персональных данных» (приложение № 2).

4.5. Доступ работников сторонних организаций к персональным данным Работников (Пенсионный Фонд, Фонд социального страхования, контрольно-надзорные органы и другие органы в порядке определенном законодательством), осуществляется с разрешения директора Учреждения после предъявления документов, удостоверяющих личность, и предписания на выполнение задания.

4.6. Хранение первичной учетной документации по учету и оплате труда Работников, учетной документации по Обучающимся в Учреждении осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.7. Хранение персональных данных Работников, Обучающихся в Учреждении осуществляется в порядке, исключающем их утрату или неправомерное использование.

5. Передача персональных данных Работника, Обучающегося

5.1. В Учреждении при передаче персональных данных Работника, Обучающегося должны соблюдаться следующие требования:

5.1.1. Персональные данные Работника или совершеннолетнего Обучающегося не могут передаваться третьей стороне без письменного согласия Работника, Обучающегося, а в случае несовершеннолетия Обучающегося - без письменного согласия его законных представителей, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, а также когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью Работника, Обучающегося.

5.1.2. Запрещается передача персональных данных Работника, Обучающегося по телефону.

5.1.3. Персональные данные Работника, Обучающегося могут быть использованы исключительно в целях, для которых они сообщены.

6. Обязанности Работника, Учреждения

6.1. Работник обязан:

6.1.1. В целях обеспечения достоверности предоставить кадровому аппарату Учреждения полные и достоверные персональные данные о себе.

6.1.2. В случае изменения сведений, составляющих персональные данные, предоставить информацию Учреждению.

6.2. Учреждение обязано:

6.2.1. Осуществлять защиту персональных данных Работника, Обучающегося.

6.2.2. Обеспечить хранение первичной учетной документации по учету и оплате труда, к которой, в частности, относятся документы по учету кадров, документы по учету использования рабочего времени и расчетов с Работниками по оплате труда и др. Также обеспечить хранение учетной документации по Обучающимся.

6.2.3. Осуществлять заполнение документации, содержащей персональные данные Работника, Обучающегося, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.2.4. По письменному заявлению Работника, совершеннолетнего Обучающегося, законного представителя несовершеннолетнего Обучающегося не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления выдавать Работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, о переводах на другую работу, об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы и другое); а для совершеннолетнего Обучающегося, законного представителя несовершеннолетнего Обучающегося, - копии документов, связанных с обработкой персональных данных. Копии документов должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику, совершеннолетнему Обучающемуся, законному представителю несовершеннолетнего Обучающегося на безвозмездной основе.

6.2.5. Вести учет передачи персональных данных Работника, Обучающегося третьим лицам.

7. Права Работника, Обучающегося

7.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в Учреждении, Работники, совершеннолетние Обучающиеся, законные представители несовершеннолетних Обучающихся имеют право:

7.1.1. Получать полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, в частности, знать, какие лица и в каких целях используют или использовали их персональные данные.

7.1.2. Получать свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, законным представителям - к данным несовершеннолетних Обучающихся, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.1.3. Требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных.

7.1.4. Требовать извещения Учреждением всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные, обо всех произведенных в них исключениях и исправлениях или дополнениях.

8. Ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, Обучающегося

8.1. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных Работника, Обучающегося несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

СОГЛАСИЕ на обработку персональных данных

1. Я, _____
(Фамилия, Имя, Отчество)

паспорт: _____ выдан _____
(выдавший орган, дата выдачи)

проживающий по адресу: _____

даю согласие на обработку моих персональных данных:

- Фамилия, имя, отчество;
- Место и дата рождения;
- Адрес регистрации, адрес фактического проживания;
- Паспортные данные (серия, номер паспорта, кем и когда выдан);
- Информация об образовании (наименование образовательного учреждения, сведения о документах, подтверждающие образование: наименование, номер, дата выдачи, специальность);
- Информация о трудовой деятельности до приема на работу;
- Информация о трудовом стаже (место работы, должность, период работы, период работы, причины увольнения);
- Телефонный номер (домашний, рабочий, мобильный);
- Семейное положение и состав семьи (муж/жена, дети);
- Информация о знании иностранных языков;
- Форма допуска;
- Сведения о заработной плате;
- Данные о трудовом договоре (№ трудового договора, дата его заключения, дата начала и дата окончания договора, вид работы, срок действия договора, наличие испытательного срока, режим труда, длительность основного отпуска, длительность дополнительного отпуска, длительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, обязанности работника, дополнительные социальные льготы и гарантии, № и число изменения к трудовому договору, характер работы, форма оплаты, категория персонала, условия труда, продолжительность рабочей недели, система оплаты);
- Сведения о воинском учете (категория запаса, воинское звание, категория годности к военной службе, информация о снятии с воинского учета);
- ИНН;
- Данные об аттестации работников;
- Данные о повышении квалификации;
- Данные о наградах и поощрениях;
- Информация о приеме на работу, перемещении по должности, увольнении;
- Информация об отпусках;
- Информация о командировках;
- Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний;
- Информация о негосударственном пенсионном обеспечении;
- Копии отчетов, направляемых в органы статистики и другая информация в целях защиты моих конституционных прав и законных интересов, исполнения трудового договора, одной из сторон которого я являюсь.

2. Вышеуказанные персональные данные представлены с целью использования муниципальным автономным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 13».

3. С вышеуказанными персональными данными могут быть совершены следующие действия: сбор, систематизация, накопление, автоматизированная обработка, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, передача вышеуказанных данных в федеральные и региональные органы государственной власти, обезличивание, блокирование и уничтожение персональных данных. Школа вправе размещать обрабатываемые персональные данные в информационно – телекоммуникационных сетях с целью предоставления доступа к ним строго ограниченному кругу лиц: административным органам (Управления образования Администрации «Северодвинск», Министерство образования и науки Архангельской области), надзорным органам.

4. Персональные данные должны обрабатываться на средствах вычислительной техники, а также в письменном виде.

5. Срок действия настоящего согласия: на период трудовых отношений с работодателем.

6. Данное согласие может быть в любое время отозвано. Отзыв оформляется в письменном виде.

« ___ » _____ 20__ г.

(подпись)

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2022-2025 год от
12.05.2022

Перечень должностей, которым устанавливается 5 – дневная непрерывная неделя

1. Директор
2. Главный бухгалтер
3. Бухгалтер
4. Документовед
5. Заместитель директора по УВР
6. Заместитель директора по ВР
7. Заместитель директора по АХР
8. Педагог-библиотекарь
9. Педагог-организатор
10. Слесарь-сантехник

Приложение № 3
к коллективному договору
на 2022-2025 год от
12.05.2022

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

1. Директор школы
2. Главный бухгалтер
3. Заместитель директора по УВР
4. Заместитель директора по ВР
5. Заместитель директора по АХР

Проиндуковано и пронумеровано 64 стр.

Шестьдесят четыре страницы

Директор МАОУ «СОШ № 13»



С.Н. Зуева

