

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

от «РАБОТНИКОВ»

Директор образовательной организации

К.Ю. Исаева
подпись
" 28 " октября 2021 г.

М.П.

Председатель первичной профсоюзной организации

В.Н. Давыдова
подпись
" 28 " октября 2021 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район

на период с « 28 » октября 2021 г.

до « 27 » октября 2024 г.

Коллективный договор принят на общем собрании работников организации

Протокол от « 26 » октября 2021 г. № 7

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Туапсинского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 28.10.2021 № 93
Главный специалист С.А. Родина
наименование должности, подпись, Ф., и., о.

1. Общие положения.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район в лице директора образовательной организации Исаевой Киры Юрьевны, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Давыдовой Валентины Николаевны, именуемый в дальнейшем "Профсоюзный комитет, профком".

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации,

нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с даты его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры.

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

III. Режим труда и отдыха.

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.1.1. Образовательная организация работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные дни – суббота, воскресенье) для административного и учебно-вспомогательного персонала школы, для обслуживающего персонала начальной школы, а также для педагогов начальных классов школы 1-4 классов. Шестидневная рабочая неделя (выходной день – воскресенье) устанавливается для педагогов, преподающих в 8-11 классах школы, для обслуживающего персонала старших классов школы.

3.1.2. Продолжительность рабочего дня:

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

Для руководителя, заместителей директора административного персонала, для учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя — 40 часов, с двумя выходными днями суббота и воскресенье. С понедельника по четверг начало рабочего дня 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня в 17 часов 00 минут. В пятницу начало рабочего дня 08 часов 00 минут, окончание рабочего дня 16 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается с понедельника по пятницу с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.

3.1.3. Для педагогических работников продолжительность работы устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой, расписанием уроков, календарным учебным графиком. Возможность для отдыха и приема пищи устанавливается во время перемен. Продолжительность рабочего времени для педагогов определяется из расчета не более 36 часов в неделю, учебная нагрузка (педагогическая нагрузка) оговаривается в трудовом договоре педагога, в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.1.4. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, количеством обучающихся и иными конкретными условиями в образовательной организации. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами с заключением дополнительного соглашения

3.1.5. Установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества групп.

3.1.6. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в случаях:

- по соглашению между сотрудником и администрацией;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать не полный рабочий день или неполную рабочую неделю.

3.1.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, указанной в трудовом договоре или в дополнительном соглашении возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Данные изменения рассматриваются как изменения в организации производства и труда. В связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть ознакомлен не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается. Данные изменения осуществлять только при условии, что определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.1.8. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие сотрудника не требуется в случае:

- простоя или для замещения отсутствующего учителя, когда работники могут переводиться на другую работу в той же образовательной организации на время простоя на срок не более месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста или после его окончания.

3.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Ознакомление с предварительной педагогической нагрузкой должно производиться до ухода в ежегодный основной отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме педагогической нагрузки. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем педагогической нагрузки утверждается руководителем образовательной организации и профсоюзным органом образовательной организации, мнение которого оформляется соответствующим протоколом. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преимущественно сохраняется преемственность классов, педагогической нагрузки и соблюдается норма рабочего времени для педагогических работников. Увеличение или уменьшение нормы рабочего времени (более или менее чем 1 ставка - 18 часов педагогической нагрузки в неделю) устанавливается по письменному согласию работника и по производственной необходимости (укомплектованность педагогическим персоналом школы). Объем учебной нагрузки должен по возможности сохраняться стабильным на протяжении всего учебного года до утверждения нового тарификационного списка.

3.1.10. Учебное время учителя определяется расписанием уроков, которое утверждается администрацией школы и согласовывается с профсоюзным комитетом. Педагогическим работникам, по возможности устанавливается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от уроков, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом образовательного учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.11. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 и 30 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

3.2. Сменная работа может вводиться и осуществляться в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие, и не менее, чем за два месяца

до перевода на сменный режим работы при производственной необходимости его введения.

При составлении и введении графиков сменности и сменного режима работы для отдельных категорий персонала (обслуживающий персонал) работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для лиц, моложе 18 лет;
- для работников, где условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- для других категорий работников (*например, для женщин, работающих в сельской местности*).

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

- многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);
- беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.5. В организации, для уборщика служебных помещений, работающего на обслуживании помещений для учащихся второй смены и (или) шестидневной рабочей недели, при условии невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени может применяться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год, с закреплением данного условия в трудовом договоре.

3.5.1. Стороны пришли к соглашению, о том, что для уборщика служебных помещений, работающего на обслуживании помещений школы для учащихся второй смены и (или) в режиме шестидневной рабочей недели допускается разделение рабочего дня на части с закреплением данного условия в трудовом договоре.

3.5.2. Для каждого уборщика служебных помещений допускается введение индивидуального режима работы в зависимости от потребности школы (в обслуживании различных участков работы) с отражением вышеуказанных условий в трудовом договоре при приеме на работу или в процессе трудовой деятельности

с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии с требованиями ТК РФ.

3.6. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.8. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

3.9. Режим ненормированного рабочего дня устанавливается директору, заместителю директора по административно-хозяйственной работе.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

В двукратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным отпуском.

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается на один час для всех работников.

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

3.12. Педагогическим работникам, директору образовательного учреждения, заместителю директора по УВР, заместителю директора по НМР, заместителю директора по ВР устанавливается продолжительность ежегодного основного отпуска – 56 календарных дней, всем остальным работникам из числа учебно-вспомогательного, административного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (*ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"*).

3.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

3.14. Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной

платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам предоставляется по соглашению между работником и директором МБОУ СОШ № 2 им. Б. М. Ляха г. Туапсе.

3.16. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- родителям для сопровождения детей, учащихся младших классов в школу в День знаний, выпускников на Последний звонок 1 календарный день;

- многодетным родителям 3 календарных дня;

- в связи с бракосочетанием работников или их детей 3 календарных дня;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка 1 календарный день;

- для проводов детей в армию 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня;

- смерти близких родственников 3 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

3.17. Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- занятым на работах с вредными, опасными условиями в соответствии с картой специальной оценки рабочего места;

- работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3 календарных дней.

3.18. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двукратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

3.20. Работникам, оплата труда которых производится по сдельным расценкам, за нерабочие праздничные дни (*Новогодние праздники и др.*), в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере среднего дневного заработка.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

3.21. Руководитель образовательной организации привлекает работников из числа педагогического и административного персонала к дежурству по школе. График дежурства составляется на полугодие (год) и располагается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.22. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным ежегодным основным отпуском, является рабочим временем педагогических и иных работников образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы утверждается руководителем организации. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным отпуском, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.23. В каникулярное время обслуживающий персонал школы может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (уборка территории, ремонт) с сохранением установленной оплаты труда.

3.24. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их ежегодным основным отпуском, условия оплаты труда сохраняются.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Героя Советского Союза Бориса Митрофановича Ляха г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район» (далее – «Положение по оплате труда работников»). «Положение об оплате труда работников» устанавливает системы оплаты труда, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат

и надбавок стимулирующего характера, премирование работников, выплату материальной помощи и др.

«Положение об оплате труда работников» не является приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ), Тарификационным списком, Положением по оплате труда работников.

4.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, настоящим коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка:

-23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

- 8 числа следующего месяца за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата в соответствии с Федеральным законом № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» перечисляется на указанный работником счет в банке на национальную платежную систему «МИР». При замене кредитной организации работник должен сообщить в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работникам при выплате заработной платы выдаются расчётные листки с указанием всех видов начислений, удержаний и составных частей заработной платы за месяц. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя.

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

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего

времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренной трудовым договором осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории;
- при увеличении продолжительности стажа работы в образовательной организации, дающего право на увеличение доплаты по выслуге лет;
- при присвоении почетного звания, награждения почетной грамотой министерства образования РФ
- по иным основаниям предусмотренным Положением по оплате труда работников.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой 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 (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.11. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.12. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.13. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с результатами специальной оценки по условиям труда в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для видов работ с нормальными условиями труда.

4.15. На основании постановлений администрации муниципального образования Туапсинский район, от 03.12.2015 г. № 2744 «Об утверждении

муниципальной программы «Развитие образования в муниципальном образовании Туапсинский район», от 31.08.2020 г. №1301 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Туапсинский район, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», на основании Положения об оплате труда работников педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 5000 рублей и 4000 рублей в месяц, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ.

4.16. При установлении заработной платы работников, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, на выплаты стимулирующего характера направлять не менее 30 % от фонда оплаты труда по категориям персонала:

–доля фонда оплаты труда (базовая тарифная часть) для педагогического персонала, осуществляющего учебную деятельность, устанавливается в размере 70% от объема базовой тарифной части фонда оплаты труда учреждения;

–доля фонда оплаты труда (базовая тарифная часть) для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, не связанного с учебным процессом в размере 30% от объема тарифной части фонда оплаты труда;

–доля материального обеспечения в утвержденном годовом нормативе 5% от суммы субвенции на обеспечение основных общеобразовательных программ в учреждении.

4.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам и выплачивается в соответствии с Положением по оплате труда работников.

4.18. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов школы.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

5.1. Работодатель разрабатывает и реализует "План (программу) повышения квалификации и подготовки кадров", обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года, переподготовку кадров сотрудников по дополнительным профессиям и должностям по мере необходимости для обеспечения специалистами образовательного учреждения.

В "Плане (Программе) повышения квалификации и подготовки кадров" предусматриваются мероприятия:

- по организации наставничества и адаптации молодых специалистов;
- по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников из числа административного, учебно-вспомогательного персонала;

–по обучению работников из числа обслуживающего персонала по профессии при необходимости безопасного выполнения видов работ квалифицированных рабочих;

–по организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

–по обеспечению повышения квалификации инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными требованиями, обучения руководящих работников и специалистов охране труда, пожарной безопасности и др.

–по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ));

–по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

–по аттестации педагогических работников на первую и высшую категорию учителя.

5.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве предоставляется возможность установления гибкого (скользящего) графика работы.

5.3. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т.ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.4. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в 3 года .

5.5. Работодатель проводит независимую оценку квалификации педагогических работников в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами. Периодичность, условия, порядок аттестации утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.6. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением должностного оклада при наличии имеющихся вакансий.

5.7. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

5.7. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет

Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.10. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.11. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.12. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.13. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или

высшего профессионального образования до завершения обучения;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- работающие инвалиды;

- лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

5.14. При увольнении работников по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает выходное пособие в соответствии с действующим трудовым законодательством.

VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

- организует работу службы охраны труда;

- ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

- назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 217 ТК РФ);

- обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

- оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда;

- обеспечивает сотрудников комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2021 — 2024 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение № 2).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением, 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы.

6.5.2. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.5.3. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров для работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.4. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.5.5. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда, в этих целях в организации по установленным нормам оборудовать помещение для оказания медицинской

помощи, санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.5.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством, в том числе смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей.

6.5.7. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

6.5.8. Обеспечить работникам:

-при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

-не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

По соглашению сторон диспансеризация сотрудников педагогического персонала преимущественно предусматривается в каникулярный период.

6.5.9. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе, не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

6.5.10. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.5.11. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.5.12. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования),

– обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.6. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

6.7. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, COVID-19 иных вирусных и инфекционных заболеваний, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию и др., проведение необходимой вакцинации работников.

6.8. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации.

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

-по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

-по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

-суточные в размере 100 рублей в сутки;

иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.2. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.3. Работодатель:

-заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

-своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

-ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

- своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;
- обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Профсоюзный комитет:

создает в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников.

8.2. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия; предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять Профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи;

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

9.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Назначение на должность и представление к увольнению председателя профсоюзной организации школы, иные организационные действия, производятся по решению общего собрания работников школы и осуществляются в соответствии

с действующим трудовым законодательством РФ и законодательством о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (№ 10-ФЗ от 12.01.1996 г.).

9.3. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.4. Председателю профсоюзной организации школы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя (индивидуального предпринимателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Не урегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора

осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в полугодие.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575811

Владелец Исаева Кира Юрьевна

Действителен с 05.09.2021 по 05.09.2022