

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Никифоровская начальная общеобразовательная школа»
Тетюшского муниципального района Республики Татарстан
«МБОУ «Никифоровская НОШ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022- 2023 годы

Заключён на общем собрании работников
МБОУ «Никифоровская НОШ»
05 сентября 2022 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию:

- в Государственном казенном учреждении «Центр занятости населения Тетюшского района»

Регистрационный № 26 от «05» 09 2022 года

Ведущий специалист: Сидоров Сидоров А.В.

- в Тетюшской районной организации Татарской республиканской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Регистрационный № 46 от «05» сентября 2022 года

Председатель Тетюшского СПО: Л. А. Андреева

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Развитие социального партнерства и координация действий сторон	4
3. Обязательства сторон в области экономики и управления	5
4. Развитие педагогического потенциала	6
5. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	7
6. Оплата и нормы труда	13
7. Подготовка кадров. Обеспечение занятости	17
8. Улучшение условий и охраны труда. Безопасность школы	19
9. Социальные гарантии и льготы	22
10. Пенсионное обеспечение	24
11. Молодежная политика	24
12. Гарантии профсоюзной деятельности	25
 Перечень приложений к Коллективному договору:	
<i>Приложение 1.</i> Положение о комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в школе.	27
<i>Приложение 2.</i> Положение о комиссии по трудовым спорам.	29
<i>Приложение 3.</i> Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, а также моющими и обезвреживающими средствами.	37
<i>Приложение 4.</i> Нормы бесплатной выдачи спецодежды, СИЗ.	38
<i>Приложение 5.</i> Работники школы, подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям).	39
<i>Приложение 6.</i> Соглашение по охране труда.	39

I Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (*далее – договор*) заключен между работодателем и работниками (*далее – стороны*) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Никифоровская начальная общеобразовательная школа» (*далее – школа*).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2022-2023 гг., Соглашением между Исполнительным комитетом Тетюшского муниципального района РТ, МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ» и Тетюшской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2021-2023 гг. с целью определения взаимных обязательств сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности школы, повышения социальной защищенности работников, выполнения требований трудового законодательства, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- работники школы в лице своего полномочного представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Залялиевой Гелфруз Ризовны (*далее – профком школы*); - работодатель МБОУ «Никифоровская начальная общеобразовательная школа» в лице заведующего школой Шебалова Татьяна Владимировна, действующей на основании Устава школы (*далее – работодатель*). Работодатель и профком школы строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Настоящий договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, нормативных правовых актов Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района.

1.4.2. Договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания нового коллективного договора.

До истечения указанного срока стороны имеют право продлевать действие договора в соответствии со ст.43 ТК РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном ТК РФ и (или) заключить новый договор.

1.4.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.4.4. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются совместным решением, которое является неотъемлемой частью договора. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.4.5. Договор, а также внесенные изменения и дополнения в течение 7 дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения Тетюшского района» и в Тетюшскую территориальную организацию Общероссийского Профсоюза образования.

1.4.6. Договор распространяется на всех работников школы.

1.4.7. Положения договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки.

1.4.8. Профком вправе не оказывать содействие по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.5. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного Республиканской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года.

Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать профком школы единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов представителей сторон коллективного договора, через информационные стенды, сайт и др.

1.6.2. Профком школы:

- содействовать эффективной работе школы;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

1.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется:

- комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов договора, соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по их выполнению с указанием конкретных сроков и ответственных лиц (*Приложение № 1*). Не реже 1 раза в год комиссия отчитывается о выполнении договора на общем собрании трудового коллектива;
- ГКУ «Центр занятости населения Тетюшского района».

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются комиссией.

1.9. Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с заведующим школой;
- в течение всего срока реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы;
- при смене формы собственности школы договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;
- при ликвидации школы, в течение всего срока проведения ликвидации.

II Развитие социального партнерства и координация действий сторон

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы и необходимость улучшения социально-экономического положения работников **Стороны договорились:**

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и по другим социально-значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях,

затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством

Работодатель:

2.2.1. При разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информирует о них профком школы.

2.2.2. Содействует участию представителей профкома в работе органов управления школы, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности школы.

Профком школы:

2.3.1. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов школы, затрагивающих права и интересы работников.

2.3.2. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Вносит предложения работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению школой, ведению переговоров по совершенствованию обязательств договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

III Обязательства сторон в области экономики и управления

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы и необходимость улучшения социально-экономического положения работников **Стороны договорились:**

3.1. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 22.02.2014 № 110 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.1.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

3.1.2. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образования.

3.1.4. Принимать меры по уменьшению нагрузки учителей, связанных с составлением отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в школу, а также с подготовкой внутренней отчетности школы.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Добивается полного и своевременного финансирования школы в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском бюджетах.

3.2.2. Организует систематическую работу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию педагогических и руководящих работников школы и обеспечивает право педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.2.3. Обеспечивает участие представителей профкома в работе Аттестационной комиссии при школе.

3.2.5. Обеспечивает участие представителей профкома в совещаниях и других мероприятиях.

3.3. Профком школы:

3.3.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза бесплатную консультационную помощь в вопросах применения трудового законодательства

3.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

3.3.4. Содействует предотвращению в школе коллективных трудовых споров.

3.3.5. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.3.6. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

IV Развитие педагогического потенциала

4.1. Стороны договорились, что в целях реализации приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы», направленных на модернизацию и развитие системы образования:

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников

4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.4. Обеспечивать реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников.

4.1.5. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

4.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса учителя и других педагогических работников:

- школьного этапа конкурсов «Учитель года» и др.;

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.;

4.2. Способствовать реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства.

V Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми, территориальными Соглашениями, настоящим договором и Правилами внутреннего трудового распорядка работников школы.

5.1.2. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником другого экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня физического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

5.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, отраслевым, территориальным Соглашениями, настоящим договором, Правилами внутреннего распорядка.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также его срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени время отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях, характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

На основании Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «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» установленный педагогическому работнику объём учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

5.1.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст.59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.1.5. Работодатель обязан обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности Работника формируется в электронном виде.

5.1.6. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей и профессий работников школы должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональном Стандарте служат основой для разработки должностных инструкций конкретных работников.

При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом школы коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Заведующий школой с согласия Учредителя, и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов управления образованием и информационно-методических центров) осуществляется с учетом мнения профкома школы и при условии, что учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.1.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.1.12 В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на режим дистанционной работу при реализации мер по обеспечению вакцинации против COVID-19 без согласия работника.

В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами,

средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяется локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения профкома.

5.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Заведующий школой при направлении работников на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) обязан приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы. Внести в коллективный договор, при необходимости и в трудовые договоры работников соответствующие изменения.

5.3. В реализации пп. 2 п.5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» выполнения требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

5.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой школой, в состав которой включается председатель профсоюзного органа.

5.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

5.6. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 годы.

5.7. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.10.2017 № 785 «О компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена» за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.8. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «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», Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.8.1. Режим рабочего времени учителей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;
- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и не нормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

5.8.2. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

5.8.3. В исключительных случаях представитель работодателя с учетом мнения профкома, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

5.8.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности школы и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами.

5.8.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка работников школы.

5.9. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ,

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников.

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

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.)

5.10. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

Другим работникам ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.10.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профкома. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника о времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Заработная плата во время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.10.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или либо количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 "Об утверждении

Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое удобное для него время, на основании заявления, в котором указывается продолжительность длительного отпуска и оформляется приказом заведующего школой.

Длительный отпуск:

- по желанию работника может быть предоставлен сроком от нескольких месяцев до одного года;

- присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

- не может быть разделен на части;

- предоставляется без сохранения заработной платы.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск в любое время. Заявление о прекращении отпуска подается не позднее трех рабочих дней до выхода на работу.

Работникам - совместителям, работающим в школе, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может предоставляться отпуск такой же продолжительности при условии, если это отрицательно не скажется на деятельности школы. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Работодатель может отказать в предоставлении длительного отпуска в случае, когда работник был предупрежден в установленном законом порядке о расторжении трудового договора по инициативе администрации в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата работников.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.13.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются настоящим коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения профкома.

5.14. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба; свадьба детей; рождение ребенка, смерть членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных пунктом 9.1.2. настоящего Договора.

5.15. Для работников, являющихся инвалидами I и II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

5.16. Все спорные вопросы между работником и работодателем, касающиеся трудовых отношений, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

5.17. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права, в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза; вносит работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5.18. Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней: работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

VI Оплата и нормы труда

6.1. Стороны договорились, что:

6.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим договором, *Положением об оплате труда работников школы*, принятым по согласованию с профкомом школы в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан. В школе устанавливается повременная форма оплаты труда.

6.1.3. Вопросы оплаты труда регулируются постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018

№ 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (далее – постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018) и прилагаемым к нему приложениями.

6.1.4. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

6.2.1. Базовые оклады работников устанавливаются Положением об оплате труда работников школы на основе профессиональных квалификационных групп в соответствии с постановлением КМ РТ № 412 от 31.05.2018.

6.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются школой в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда работников школы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющих на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организации.

Критерии оценки эффективности деятельности организации утверждаются учредителем по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности в целях осуществления стимулировании качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости)
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям, установленным *Положением об оплате труда работников школы* и коллективным договором.

6.2.3. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающим с их отпуском в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.08.2020 № 671 «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы».

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающим с их отпуском.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.4. В пределах выделенного Фонда оплаты труда школа самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующую период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основных произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.6.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть перечислена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ). Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.7. Совместным решением работодателя и профкома средства, полученные о экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об оплате труда работников школы.

6.8. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей оплачивается дополнительно.

6.9. . С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения заведующего школой с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, сработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.10. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 2-кратном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад)
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, если работа в выходной день или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы).

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней зарплаты работника

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

6.12. 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актам или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

В период приостановления работы имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

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

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

6.15. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

6.16. За работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада) (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

6.17. Профком школы:

6.17.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов школы по оплате труда.

6.17.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6.17.3. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные органы.

VII Подготовка кадров. Обеспечение занятости.

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения школы, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации школы.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов и дополнительному профессиональному образованию работников, опережающего обучение увольняемых по сокращению штата (численности) работников на каждый календарный год, с учетом перспектив развития школы и обеспечивает финансирование этих мер.

7.1.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки,

переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

7.2. Профком:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации школы, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

7.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам школы при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

7.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.3.2. При проведении структурных преобразований в школе не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.3. Считать критериями массового увольнения работников:

- увольнение работников в связи с ликвидацией школы;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников в течение 90 календарных дней.

7.3.4. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников школы может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем профкома школы и службы занятости населения. Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по школе о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Увольнять штатных работников из числа преподавательского состава в связи с сокращением численности (штата) только по окончании учебного года.

7.3.5. При сокращении численности или штата работников школы преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ, пользуются: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; одинокие матери (отцы) воспитывающие детей до 16 лет; проработавшие в школе более 10 лет; председатель профкома, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.3.6. Увольнение работников по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения профкома школы.

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

При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата работников.

7.3.8. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации или ликвидации организации; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

7.3.9. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

7.3.10. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий, согласно ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

7.3.11. Стороны оказывают содействие при приеме на работу граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которым трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу или направлением заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в течении трех месяцев после завершения прохождения соответствующей службы.

VIII Улучшение условий и охраны труда. Безопасность школы.

8.1. Стороны подтверждают:

Условия труда работников, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Татарстан от 10.12.1997 №1417 «Об охране труда в Республике Татарстан», иных нормативно-правовых актах.

8.1.1. На время приостановки работ (учебной деятельности) в школе, кабинете и т.п. вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу 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, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

8.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

8.1.4. С целью предотвращения террористических угроз и других противоправных действий, препятствующих безопасному нахождению детей и сотрудников в школе, устанавливаются видеокamеры, которые позволяют передавать информацию о происходящем на охраняемой зоне. Информация, полученная в ходе видеонаблюдения, может быть использована только в целях обеспечения безопасности сотрудников и обучающихся.

8.2. Работодатель:

Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в школе.

8.2.1. Предусматривает в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ, психиатрическое освидетельствование и иные мероприятия, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июля 2021 года № 467н.

8.2.2. Осуществляет ежегодное планирование мероприятий по охране труда, разрабатывает соглашение по охране труда на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 «771 н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней». Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива школы не реже 1 раза в год.

8.2.3. Разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда и обеспечивает их соблюдение работниками школы.

8.2.4. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда работников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

8.2.5. Осуществляет своевременное расследование, учет и анализ причин несчастных случаев с работниками с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.6. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует профком о состоянии охраны труда, производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров.

8.2.7. Добивается выполнения требований и норм охраны труда работников.

8.2.8. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений школы с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.2.9. Приостанавливает частично или полностью деятельность школы при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.2.10. Направляет в профком школы для согласования все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.2.11. Разрабатывает положение о системе управления охраной труда школы и обеспечивает ее внедрение и функционирование в соответствии с требованиями ст.214, 217 ТК РФ.

8.2.12. Создает на паритетной основе и способствует деятельности в школе комиссии по охране труда в соответствии с требованиями ст.224 ТК РФ

8.2.13. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченного лица по охране труда, членов комиссии по охране труда в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов.

8.2.14. Обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями, приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», а так же Постановления Кабинета Министров РТ от 14.05.2013 №325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

8.2.15. Обеспечивает за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

7.2.16. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.2.17. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.18. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ по итогам СОУТ.

8.2.19. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н).

8.2.20. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.2.21. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченному по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение школы, рабочих мест без предварительного уведомления, в целях проведения проверок условий и охраны труда в школе, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников, а также организует помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

Обеспечивает выполнение представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда профкома, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.2.22. Обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2021г. №894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах , включая право на безопасные условия и охрану труда».

8.2.23. Обеспечивает наличие в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.2.24. Обеспечивает проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на всех рабочих местах школы.

8.2.25. Организует расследование несчастных случаев (включая микроповреждения) в установленном порядке.

8.3. Профком школы:

8.3.1. Принимает участие в разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает локальные нормативные акты, содержащие требования охраны труда.

8.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в школе, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим договором, соглашениями по охране труда.

8.3.3. Заключает с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

8.3.4. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников школы.

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

8.3.6. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших с работниками школы во время исполнения ими своих должностных обязанностей.

8.3.7. Содействует созданию в школе комиссии по охране труда.

8.3.8. Получает информацию от заведующего школой и иных должностных лиц школы о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.9. Организует избрание уполномоченного по охране труда и его обучение.

8.3.10. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, пожарной и экологической безопасности.

8.3.11. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

8.3.12. Обеспечивает участие уполномоченного лица по охране труда в Республиканском конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

8.3.13. Изучает и заслушивает на заседаниях профкома вопросы состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в школе.

8.3.14. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.4. Работодатель и профком:

8.4.1. Осуществляют совместно контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля и информирование работников о принимаемых мерах.

8.4.2. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.4.3. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда профкома, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

IX Социальные гарантии и льготы

Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

9.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**

9.1.1. Предоставлять работникам - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемых (дни предоставляются по заявлению работника).

9.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день;
- празднование юбилейных дат (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) со дня рождения – один рабочий день;
- празднование серебряной (золотой) свадьбы – один рабочий день;
- при рождении ребенка отцу (встреча из роддома) – 1 рабочий день;
- родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;
- для выполнения сельскохозяйственных работ на приусадебном участке (весной или осенью) – один рабочий день;
- вакцинация работника против коронавирусной инфекции (COVID-19) – два рабочих дня.

9.1.3. Предоставлять работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3-х календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.4. Выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим

работникам и руководителям школы – в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются заведующим школой при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

- профсоюзный бонус к пенсии (негосударственное пенсионное обеспечение членов Профсоюза работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан).

9.1.5. Работодатель оборудует помещение для отдыха работников школы и приёма пищи.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законом.

9.2.2. Прохождение за счет средств работодателя предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и распространения инфекционных заболеваний.

9.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника).

9.2.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.2.5. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

9.2.6. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи со сдачей крови дни отдыха.

9.2.7. Установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников школы – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы:

- председателю профкома школы, уполномоченному по охране труда – 10 баллов;
- наставничество за молодыми педагогами в первый год их работы в школе – 5 баллов.

Периодичность оценки – годовая. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу работника.

9.2.8. Сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в школе либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.3. Профком школы:

9.3.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.3.2. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

9.3.3. Ежегодно выделяет для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- социальные программы для членов Профсоюза.

9.3.4. Участвует в реализации социальных проектов Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФПРТ;
- отдых в Крыму по проекту «За здоровьем в Крым»;
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;
- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»;
- льготный потребительский кредит в кредитных организациях на территории Республики Татарстан;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению).

9.3.5. Участвует в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного билета.

9.3.6. Поощряет работников по итогам года ведущих здоровый образ жизни (отказ от курения).

9.3.7. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

X Пенсионное обеспечение

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определенных настоящим Федеральным законом и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов от 15.12.2001 № 167ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

10.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 № 584 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан».

10.4. Стороны при обращении членов профсоюза содействуют формированию пакета документов (сбора доказательной базы) осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

XI Молодежная политика

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в школе:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в школе;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в школе;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работником – молодым специалистам»;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- обеспечение участия в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов: республиканских конкурсов «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют»;
- продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов Республики Татарстан для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;
- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

ХП Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, специальной оценки условий труда, охраны труда и т.д. принимаются работодателем с учетом мнения профкома школы.

Аттестация работников производится при участии представителя профкома школы.

12.1.2. В соответствии со ст.377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона РТ от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» профкому школы предоставляется в безвозмездное пользование помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованное средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации уставной деятельности, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

12.1.3. Профком школы осуществляет обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам профкомом школы осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

При обращении к Работодателю (его представителю) представителей профкома школы в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

12.1.4. В соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.20 Закона РТ от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» работники, входящие в состав профкома школы и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; а председатель профкома - без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.1.5. В соответствии со ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» председателю профкома предоставляется один день

в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

12.1.6. Члены профкома школы освобождаются от основной работы, с сохранением средней заработной платы, для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.1.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

12.2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы: □ расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК

РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- составление графиков сменности, расписания занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.

147 ТК РФ);

- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные действующим законодательством.

12.3. Значимость общественной работы в качестве председателя, члена профкома, уполномоченного по охране труда учитывается при поощрении работников.

12.4. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профком вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Стороны совместно представляют (ходатайствуют) к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

12.6. Работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счет Тетюшской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком школы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

12.7. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, инструкций и т.д.), учитывается мнение профкома в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ и настоящим договором.

12.8. Председателю профкома или его представителю предоставляется возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления школой при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

12.9. Профкому школы, профсоюзным инспекторам труда предоставляется возможность осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий, охраны труда.

12.10. Интересы, отраженные в данном договоре, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех взятых на себя сторонами обязательств.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в школе.
2. Положение о комиссии по трудовым спорам.
3. Положение о комиссии по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, средств индивидуальной защиты.
6. Работники школы, подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)
7. Соглашение по охране труда.

От работодателя:

От работников:

Заведующий МБОУ «Никифоровская
НОШ»

_____ Т.В. Шебалова

М.П.

«___» _____ г.

Приложение № 1

к Коллективному договору МБОУ «Никифоровская НОШ»
на 2022-2023 годы

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников
протокол №___ от _____
с учетом мнения профкома
школы
протокол №___ от _____

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий школой
Приказ №_____ от
_____ Шебалова Т.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в школе

1. Общие положения

- 1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в школе (далее - Комиссия) действует в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.2. Принципы деятельности Комиссии:
- уважение и учет интересов сторон;
 - полномочность сторон;
 - полнота представительства;
 - равноправие сторон;
 - регулярность проведения консультаций и переговоров;
 - добровольность принятия обязательств сторонами;
 - реальность обеспечения принятых обязательств;
 - систематичность контроля за выполнением принятых сторонами соглашений;
 - ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

- 2.1. Комиссия формируется из равного числа учителей и профкома школы.
- 2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Члены Комиссии от каждой из сторон (постоянные члены) определяются сторонами самостоятельно на равноправной основе.

2.4. Комиссия может создавать рабочие группы.

3. Цели и задачи Комиссии

3.1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя;
- регулирование социально-трудовых отношений в школе.

3.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора на очередной срок;
- урегулированию разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора.

4. Права Комиссии

4.1. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих территориальное, отраслевое соглашения, коллективный договор.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении школы, иную информацию, необходимую для подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии Планом заседаний Комиссии, формируемым на основе поступивших предложений сторон, и утверждается решением Комиссии ежегодно.

План заседаний комиссии содержит: дату заседания, сторону ответственного за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.5. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов (от каждой стороны).

5.6. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из сторон. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.7. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

6. Контроль за исполнением решений Комиссии

Не менее 2-х раз в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения Коллективного договора и принятых Комиссией решений.

СОСТАВ
комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в школе

Шебалова Т.В.	заведующий школой, сопредседатель комиссии (лицо, исполняющее обязанности заведующего)
Залялиева Г.Р.	председатель профкома, сопредседатель комиссии (лицо, исполняющее обязанности председателя профкома)
Шитова Н.А.	Повар, уборщик служебных помещений, член профсоюза

Приложение № 2

к Коллективному договору МБОУ «Никифоровская НОШ»
на 2022-2023 годы

ПРИНЯТО
общим собранием работников
протокол №___ от _____

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий школой
Шебалова Т.В.
Приказ №_____ от _____

с учетом мнения профкома школы
протокол №_____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам

1. Общие положения

1.1. Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) является досудебным органом, наделенным полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок рассмотрения (ст.385 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. В своей деятельности КТС руководствуется Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом РФ, иными локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.3. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем.

1.4. Комиссия по трудовым спорам никому не подчинена. О своей деятельности отчитывается перед создавшим ее общим собранием по мере необходимости.

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в т. ч. об установлении или изменении

индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС или в иной орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

1.5. КТС несет ответственность за соответствие принимаемых решений законодательству Российской Федерации и Республики Татарстан.

2. Задачи комиссии

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вне зависимости от того, является ли работник штатным или нештатным, временным, совместителем, вне зависимости от членства в профсоюзной организации.

3. Компетенция КТС

3.1. В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

3.2. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

3.3. К компетенции КТС относятся споры: - о переводах на другую работу;

- применении иных условий трудового договора;
- об индивидуальной норме и режиме рабочего времени;
- о продолжительности и использовании работником полагающегося ему отдыха, в том числе ежегодного оплачиваемого отпуска;
- наложении дисциплинарных взысканий;
- об оплате труда;
- другие споры, связанные с применением к работнику условий труда, установленных законодательством, Коллективным договором, иными локальными нормативными правовыми актами, а также с соблюдением условий трудового договора.

3.4. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора не подведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

4. Порядок формирования и работы КТС

4.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей работников и работодателя по 2 человека с каждой стороны. Общая численность КТС 4 человека.

4.2. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников школы. Представители работодателя назначаются в комиссию заведующим школой. Заведующий школой не может входить в состав КТС.

При выбытии отдельных членов КТС они заменяются другими в установленном для их избрания порядке. По решению общего собрания возможен досрочный отзыв члена комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе комиссии.

4.3. КТС считается сформированной и приступает к работе с момента избрания всего состава. Состав КТС утверждается сроком на три года приказом заведующего школой. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4.4. В состав комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и другие члены комиссии. Председатель, заместитель председателя и секретарь комиссии избираются простым большинством голосов членов комиссии из числа лиц, входящих её состав на первом её заседании, назначаемом приказом заведующего школой.

Председатель КТС:

- организует подготовку к рассмотрению поступившего заявления;
- ведет заседания КТС;
- организует ведение делопроизводства;
- подписывает протоколы КТС.

Секретарь КТС:

- ведет протоколы КТС, организует подготовку необходимых материалов для проведения заседания;
- информирует членов КТС о месте, времени проведения и повестке дня заседания;
- оформляет копии решения комиссии.

Заместитель председателя КТС исполняет обязанности председателя КТС в его отсутствие.

4.5. Заседания КТС созываются председателем КТС, а в его отсутствие – заместителем председателя по мере необходимости.

4.6. Явка членов КТС на заседания обязательна. Исключением является отсутствие члена КТС на работе

4.7. Перед началом заседания КТС в протоколе регистрируются все явившиеся ее члены.

4.8. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

4.9. Решения КТС принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

4.10. В решении комиссии по трудовым спорам указывается:

- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании; – существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт); – результаты голосования.

4.11. Надлежаще заверенные копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

5. Срок обращения. Порядок рассмотрения споров. Исполнение решений КТС. Обжалование.

- 5.1. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.
- 5.2. Заявление работника, поступившее в комиссию, в котором он изложил существо трудового спора, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение десяти дней со дня его подачи.
- 5.3. Работник и работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС
- 5.4. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.
- 5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.
- 5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.
- 5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного для его подачи.
- 5.8. Отсутствие представителя работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.
- 5.9. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.
- 5.10. Принятие решения КТС завершает рассмотрение спора.
- 5.11. Решение комиссии подлежит исполнению работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.
- 5.12. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок одна из сторон имеет право обратиться в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.
- 5.13. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

6. Права и обязанности члена КТС

6.1. Член КТС имеет право:

- в случае несогласия с принятым решением излагать в письменной форме свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания КТС;
- принимать участие в подготовке заседаний КТС;

- обращаться к председателю КТС по вопросам, входящим в компетенцию КТС.
- 6.2. Член КТС обязан:
- участвовать в заседаниях КТС;
 - соблюдать требования законодательных, иных нормативных правовых актов при реализации своих функций;
 - не разглашать конфиденциальные сведения, ставшие ему известными в ходе работы КТС;
 - в случае возникновения личной заинтересованности, способной повлиять на объективность решения, сообщить об этом КТС и отказаться в письменной форме от участия в её работе.

7. Делопроизводство

- 7.1. Заседания и решения КТС протоколируются. Протоколы заседаний ведутся в печатном виде в соответствии с Инструкцией по делопроизводству. Протоколы подписываются председателем КТС и секретарем.
- 7.2. Протоколы КТС школы хранятся в канцелярии в соответствии с установленными требованиями.
- 7.3. Ответственность за делопроизводство возлагается на председателя КТС.

8. Заключительные положения

- 8.1. Данное Положение о комиссии по трудовым спорам принимается общим собранием работников школы с учетом мнения профкома школы, утверждается и вводится в действие приказом заведующего.
- 8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся собранием работников школы в случае необходимости с учетом мнения профкома школы, утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего школой и регистрируются в установленном порядке.
- 8.3. Положение действуют бессрочно, до принятия Положения в новой редакции.

Приложение № 4

к Коллективному договору МБОУ «Никифоровская НОШ»
на 2022-2023 годы

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, а также моющими и обезвреживающими средствами

- повар
- уборщик служебных помещений

НОРМЫ
бесплатной выдачи спецодежды, средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц, комплектов)
1	Уборщик служебных помещений	- костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 пар
2	Повар	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - фартук из полимерных материалов с нагрудником - нарукавники из полимерных материалов - халат	1 1 2 пары 1

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности (утв. приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н), от 20.04.2006 № 297

**Работники школы,
подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)**

Профессия	Количество работающих		Вредные работы, вредные и (или) опасные производственные факторы
	Всего	Из них женщин	
Заведующий школой; учителя.	3	3	Перенапряжение голосового аппарата, обусловленное профессиональной деятельностью.
Повар,	1	1	Синтетические моющие средства. Аллерген.
Уборщики служебных помещений			Синтетические моющие средства. Аллерген. Галоген (хлор).
Итого	4	4	

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников
протокол №___ от _____
с учетом мнения профкома
школы
протокол №___ от _____

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий школой

Приказ №_____ от _____
Шебалова Т.В.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

I Общие положения

1. Соглашение по охране труда является обязательной для работодателя правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.
2. Соглашение заключено с целью постоянного улучшения условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников, что, несомненно, будет способствовать предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
3. Мероприятия соглашения по охране труда сформированы с учетом предложений Рострудинспекции и других федеральных органов надзора и контроля, работодателя, работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях.
4. Соглашение является приложением к Коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового договора. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию сторон.
5. Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно работодателем и профкомом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

II Мероприятия по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственные за выполнение
1	<p>Организационные мероприятия</p> <p>1. - Издание приказов по созданию здоровых и безопасных условий труда, для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности школы, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначение лиц, ответственных за конкретное направление работы;</p>		Заведующий школой

	<ul style="list-style-type: none"> - заслушивание отчетов должностных лиц; - создание необходимых условий для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда; - включение в годовой план работы школы мероприятий по улучшению условий труда. <p>2. СОУТ в соответствии с установленными требованиями.</p> <p>3. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003№ 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации».</p> <p>4. Проведение выставок по охране труда.</p> <p>5. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям, согласованных с профкомом в установленном порядке.</p> <p>6. Обеспечение структурных подразделений законодательными и иными нормативными актами по ОТ и пожарной безопасности.</p> <p>7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ, на которые по условиям труда установлены</p> <ul style="list-style-type: none"> - предварительный, периодический медосмотр в установленном порядке - право на дополнительный отпуск; - компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - своевременная выдача работникам специальной одежды, специально обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами. <p>8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации</p> <p>9. Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.</p> <p>10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением</p> <p>11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы.</p>	<p>ежегодно</p> <p>по плану 1 раз в 3 года в течение месяца со дня приема на работу</p> <p>постоянно</p> <p>по плану при необходимос ти</p> <p>по мере поступления</p> <p>при необходимос ти</p> <p>2 раза в год – весной, осенью ежегодно</p> <p>постоянно</p> <p>один раз в 3 года</p>	<p>Шебалова Т.В.</p> <p>Шебалова Т.В. Залялиева Г.Р</p> <p>Шебалова Т.В.</p> <p>Залялиева Г.Р.</p> <p>Шебалова Т.В. Шитова Н.А.</p> <p>Шебалова Т.В. Шитова Н.А.</p> <p>Шебалова Т.В. Залялиева Г.Р.</p> <p>Залялиева Г.Р.</p>
2	<p>Технические мероприятия</p> <p>1. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения</p>		

	<p>м перепланировка световых фонарей с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории.</p> <p>2. Перепланировка размещения производственного оборудования с целью обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда.</p> <p>3. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.</p> <p>4. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистки окон, фрамуг, световых фонарей.</p> <p>5. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.</p>	<p>при необходимости</p> <p>при необходимости</p> <p>при необходимости</p> <p>по графику</p> <p>по графику</p>	<p>Шебалова Т.В.</p> <p>Шебалова Т.В.</p> <p>Шебалова Т.В.</p> <p>Шебалова Т.В.</p>
3	<p>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</p> <p>1. Предварительные и периодические медосмотры работников, в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.</p> <p>Перечень профессий работников, подлежащих периодическим медосмотрам (обследованиям), приведен в приложении.</p> <p>2. Контроль мест организованного отдыха, горячего питания.</p> <p>3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России</p> <p>4. Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов и других помещений школы в соответствии с действующими нормативными требованиями.</p>	<p>в установленные сроки</p> <p>постоянно пополнение аптек по необходимости</p> <p>постоянно</p>	<p>Шебалова Т.В.</p> <p>Шебалова Т.В.</p> <p>Шебалова Т.В.</p>
4	<p>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</p> <p>1. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Коллективным договором.</p> <p>2. Обеспечение работников мылом, смывающимися и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.</p> <p>3. Обесечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и т.д.).</p>	<p>по графику</p> <p>в течение года</p> <p>по потребности</p>	<p>Шебалова Т.В.</p> <p>Шебалова Т.В.</p>
5	Мероприятия по пожарной безопасности		

1. Доработка и утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации	при необходимости	Шебалова Т.В.
2. Доработать и обеспечить все помещения школы инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара (чрезвычайной ситуации)	до 1 сентября 2023 года	Шебалова Т.В.
3. Доукомплектовать пожарный щит первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и др.)	до 1 сентября 2023 года	Шебалова Т.В.
4. Провести обучение работающих и обучающихся школы мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях	по плану	Шебалова Т.В.
5. Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	3 раза в год	Шебалова Т.В.
		Шитова Н.А.