

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 19» города Черкесска (далее Учреждение) не имеющим юридической обязательности между работодателем и работодателем либо их представителями.

1.2. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение лояльной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, а также на основе взаимного согласования вопросов, поставленных в ходе переговоров.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ГИМНАЗИЯ № 19»

1.5. В случае, когда в дальнейшем вступят в силу нормативные правовые акты, содержащие нормы, предусматривающие более высокий уровень гарантий работников во сравнению с настоящим Договором, настоящий Договор, либо прекращают свое действие.

1.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Договором, применяются с даты вступления в силу.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора односторонним порядком прекратить выполнение пунктов из собственности.

2. СТОРОНЫ И ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Сторонами настоящего Договора являются:
Работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 19» города Черкесск, в лице директора Ревягиной Елены Викторовны, действующего на основании Устава МБОУ «Гимназия № 19».

Стороной по договору - Директор МБОУ « Гимназия № 19», а также лица, замещающие им в установленном законодательстве полномочия, которые включают функции Работодателя.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия № 19» города Черкесска (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.4. Условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат применению.

1.5. В случае, когда вступает в силу закон или иной нормативный правовой акт, содержащие нормы трудового права и устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с настоящим Договором, настоящий Договор, либо отдельные его положения прекращают свое действие.

1.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Договором, применяются с даты вступления в силу.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. СТОРОНЫ И ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 19» города Черкесска, в лице директора Ревенко Людмилы Викторовны, действующего на основании Устава МБОУ «Гимназия № 19» г. Черкесска.

Представители работодателя — Директор МБОУ «Гимназия № 19», а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в

пределах предоставленных им полномочий. Представителем Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также является Управление образования мэрии муниципального образования города Черкесска.

Работники учреждения, Работники — физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ «Гимназия № 19».

Профсоюзный комитет, Профком — Орган Первичной профсоюзной организации работников МБОУ «Гимназия №19» Профсоюза педагогических работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации Бугашевой Ольги Николаевны, действующей в соответствии с нормами ст. 29,30 Трудового кодекса Российской Федерации и являющейся представительным органом работников МБОУ «Гимназия №19» в социальном партнерстве.

2.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзным комитетом. (Ст.30 Трудового кодекса РФ).

2.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

2.4. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

3. ДЕЙСТВИЕ ДОГОВОРА

3.1. Настоящий Договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

3.2. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

3.3. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

3.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

3.5. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

3.6. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

3.7. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

3.8. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3.9. Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном для его заключения.

3.10. Договор в течение семи дней со дня подписания подлежит направлению работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

3.11. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 рабочих дней после его подписания.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, настоящим Договором.

4.2. Сторонами трудовых отношений являются работник (педагогический работник, специалист, работники рабочих профессий) и работодатель.

4.3. Права и обязанности работника и работодателя установлены в соответствии со ст. 21, 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Трудовой договор заключается:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель проводит ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

4.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы и их копии в соответствии с требованиями ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.9. Прием на работу оформляется приказом на основании заключенного трудового договора.

4.10. Трудовой договор прекращается только по основаниям ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

4.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

4.12.1. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и настоящим Договором, являются недействительными и применяться не могут.

4.12.2. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.13. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.14. Учебная нагрузка устанавливается в соответствии с 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».

4.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

4.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

4.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

4.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, в сторону ее снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

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

4.18.2. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.19. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения.

4.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.21. Локальные нормативные акты Учреждения, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.22. При возложении на учителей, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

4.23. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

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

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

4.26. Учителям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.27. Работодатель проводит ознакомление педагогических работников с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год, до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск, в письменной форме.

4.28. Определение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими учителями.

4.29. Определение учебной нагрузки учителей на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих учителей, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.30. Работодатель может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее необходимого для выполнения должностных обязанностей уровня профессиональной подготовки, удостоверяемого документами об образовании, в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения или после прохождения им профессиональной переподготовки с последующей аттестацией на соответствие занимаемой должности (письмо Минобрнауки России от 11.08.2014 № 01-58-420/05-5589).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенных режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;

5.3. Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.4. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

36 часов в неделю – педагогам-психологам, инструкторам по труду, педагогам-библиотекарям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

20 часов в неделю – учителям-логопедам;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре.

5.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы учителям устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.6. В рабочее время педагогических работников включается:

учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся,

индивидуальная работа с обучающимися,

научная, творческая и исследовательская работа,

другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом,

методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга,

работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

5.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.9. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.10. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не превышает 40 часов в неделю.

5.11. В течение рабочего дня работнику (исключение составляют педагогические работники) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается.

В случае установленная продолжительности ежедневной работы, не превышающей четырех часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

5.12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время или неполная рабочая неделя.

5.12.1. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

по просьбе беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.12.2. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

5.12.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.14. Всем работникам (исключение педагогические работники) представляются два выходных дня в неделю: суббота, воскресенье.

5.15. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения и учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.17. Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При составлении расписания занятий, по возможности, с учетом мнения Профкома предоставлять один день в неделю свободный от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы в целях его использования педагогическим работником для методической работы, повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

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

5.19. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

5.19.1. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается работодателем.

5.19.2. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может быть привлечен к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и подготовки (мелкий ремонт, работа на территории Учреждения, т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

работникам, не относящимся к педагогическим работникам, продолжительностью 28 календарных дней;

инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от

14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.22. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.23. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.24. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

5.26. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.27.1. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.27.2. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.28. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.29. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке:

при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;

для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 3 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

для проводов детей в ряды Российской Армии – 2 календарных дня;

в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;

на похороны близких родственников – 3 календарных дня;

работающим пенсионерам по старости – до 3 календарных дней;

участникам Великой Отечественной войны – 10 календарных дней;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 10 календарных дней;

работающим инвалидам – 5 календарных дней;

не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 3 календарных дней;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.

5.30. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем или Уставом Учреждения.

5.31. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.32. Дежурство педагогических работников по Учреждению начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

5.33. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.35. По письменному заявлению и соглашению сторон работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Порядок, условия и продолжительность отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.36. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части осуществляется в соответствии с положениями статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.37. По письменному заявлению работника предпенсионного возраста, работодатель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы (денежного содержания) продолжительностью до двух календарных дней в году.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

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

6.2. Заработка плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

6.3. Заработка плата выплачивается не реже чем два раза в месяц
за первую половину месяца – 14 числа;
за вторую половину месяца – 29 числа.

Заработка плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

6.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий 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 и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.7. Заработная плата (денежное содержание) работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

6.8. Системы оплаты труда работников Учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Положение о системе оплаты труда работников Учреждения утверждено постановлением мэрии муниципального образования города Черкесска от 21.03.2018 № 148 «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Черкеска по видам экономической деятельности».

6.9. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

или профессиональных стандартов.

6.10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих установлены:

постановлением мэрии муниципального образования города Черкесска от 30.08.2010 № 1023 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников мэрии

муниципального образования города Черкесска, ее структурных подразделений, являющихся управлениеми, и муниципальных учреждений города Черкесска по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих»,

постановлениями Правительства Карачаево-Черкесской Республики:

от 24.04.2013 № 143 «Об увеличении оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования детей»,

от 24.04.2013 № 145 «Об увеличении оплаты труда педагогических работников учреждений общего образования, педагогических работников учреждений здравоохранения и учреждений дошкольного образования»,

от 26.11.2013 № 407 «Об увеличении за счет средств республиканского бюджета оплаты труда работников казенных, бюджетных, автономных учреждений, органов государственной власти и государственных органов Карачаево-Черкесской Республики».

6.11. Работодатель учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

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

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

6.13. Оплата труда педагогическим Работникам устанавливается согласно действующему законодательству в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться присвоенная по квалификационной должности, указанной в графе 1, категория
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по КУРСУ «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

Учитель-дефектолог Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель профессиональной образовательной организации (ранее учреждения среднего профессионального образования)	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель МУЗЫКИ общеобразовательного учреждения преподаватель профессиональной образовательной организации (ранее - учреждения среднего профессионального образования)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДОСШ, СДЮШОР,	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
ДЮКФП	
Преподаватель профессиональной образовательной организации (ранее учреждения начального или среднего профессионального образования)	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях (ранее - учреждения начального и среднего профессионального образования)

6.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ими возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории,

Работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

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

6.16. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, который составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.17. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

6.19. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

6.20. За педагогическими работниками оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.21. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения.

6.22. Удержания из заработной платы (денежного содержания) работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработка платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.23. Заработка плата (денежное содержание), излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработка плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.24. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработка платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработка платы, причитающейся работнику.

6.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.26. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники извещаются не менее чем за два месяца.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая изменение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

7.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудуоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее двух часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

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

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

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;

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

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

предпенсионерам (работники в течение пяти лет до наступления возраста, который дает право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) проработавшим в Учреждении более десяти лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на иждивении детей в возрасте до 16-ти лет;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденным председателям первичной профсоюзной организации и территориальной профсоюзной организации;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

7.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, в предоставлении другой работы, переводе на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработка по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.5. Работодатель трудоустраивает в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудуустройству высвобождаемых работников Учреждения.

7.6. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день.

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.

7.7. Результаты рассмотрения заявления оформляется в виде резолюции на заявлении. В случае не согласия с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

7.8. Работник обязан документально подтвердить прохождение диспансеризации в день, освобожденный от работы, предоставить работодателю справку медицинской организации.

7.9. В случае инициативы проведения диспансеризации работодателем, сроки проведения диспансеризации устанавливаются работодателем по согласованию с медицинским учреждением.

7.10. Инвалидам в соответствии с индивидуальной программой работодатель создает необходимые условия труда, предоставляет льготы и гарантии в соответствии с законодательством, в случае предоставления необходимых документов.

7.11. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих

квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

7.12. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе временных, работодатель, обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования, в том числе и дополнительное профессиональное образование;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- иных случаях.

8.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Расходы, связанные со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

8.3. Работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

8.4. 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, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных

программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

8.4.1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.4.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, не устанавливаются.

8.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

8.6. Работодатель:

обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;

организует общественное питание в Учреждении;

8.7. Работодатель обеспечивает получение (прохождение) педагогическими работниками дополнительного профессионального образования (профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка) по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

8.8. Педагогические работники Учреждения обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень (пп. 7 п. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

8.9. Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой.

Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе.

При этом минимально допустимый срок освоения:

программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.

8.10. Работодатель проводит аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, а также, по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

8.11. В случае направления педагогического работника для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от основной работы, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработка по основному месту работы, а если работник направляется в другую местность, то оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.12. 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 аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемой Учреждением.

8.13. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников Учреждения осуществляется аттестационной комиссией, формируемой уполномоченным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

8.14. Порядок проведения аттестации педагогических работников утвержден приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9. ОХРАНА ТРУДА

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

9.2. Работодатель обеспечивает:

9.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

9.2.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

9.2.3 В целях предотвращения травматизма регулярно проводить в учреждении испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

9.2.4 Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также

безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов; обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность.

9.2.5. Обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы ко всем зданиям учреждения, а также в зимнее время их своевременную очистку от снега и льда.

9.2.6. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжирающих средств.

9.2.7. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

9.2.8. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

9.2.9. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

9.2.10. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

9.2.11. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

9.2.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве, микроповреждений (мини-травм) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

9.2.13. работники подлежат обязательному социальному страхованию, в соответствии с законодательством Российской Федерации

9.2.14. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.16. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

9.2.17. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в три года.

9.2.18. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2.19. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

9.2.20. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

9.2.21. Сохранение за работниками места работы, должности и средней заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

9.2.22. Обязательное пенсионное страхование.

9.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательным и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ в охране труда;

немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9.4. Каждый работник имеет право на:
рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья;

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

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

гарантии и компенсации, установленные в соответствии с законодательством, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.5. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда подтвержденных результатами специальной оценки условий труда заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

10. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федераль-

законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации;

предоставлять первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы;

обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

предоставлять профсоюзному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

10.3. Профсоюзный комитет обязан:

в своей деятельности руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Договором;

представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их социальные и трудовые права;

добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

проводить ежегодно отчет перед членами профсоюза (их представителями);

проводить с работодателем коллективные переговоры и заключать коллективный договор или соглашения на согласованных сторонами условиях;

осуществлять контроль за соблюдением условий заключенного Договора или соглашения в случае обнаружения нарушений Договора (соглашений), а также по другим социально-трудовым вопросам, вносить работодателю представления на рассмотрение;

поддерживать деятельность профсоюза и принимать активное участие в реализации его целей и задач, проявлять солидарность в защите прав и интересов членов профсоюза;

не допускать действий, наносящих ущерб работодателю и профсоюзу;

обеспечить учет и сохранность документов, образованных в деятельности профсоюза.

10.4. Профсоюзный комитет имеет право:

на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением Договора;

бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию по вопросам, входящим в компетенцию первичной профсоюзной организации;

приглашать представителей работодателя для обсуждения полученной информации;

участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, микроповреждений (микротравм);

в случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, потребовать от работодателя немедленного устраниния нарушений с одновременным обращением в инспекцию труда для принятия неотложных мер, а также потребовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения инспекцией;

входить в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

в случаях нарушения трудового законодательства по просьбе работников, а также по собственной инициативе, обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;

участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критерии жизненного уровня;

обращаться в профсоюзные органы для получения консультаций, помощи и поддержки, а также привлекать для осуществления своих функций оплачиваемых экспертов и других специалистов;

представлять и защищать коллективные социально-трудовые права и интересы работников независимо от их членства в профсоюзе в случае наделения ее полномочиями на представительство;

организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников.

10.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзного органа Учреждения, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае невыполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных формах, порядке и сроках.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию.

11.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе работников, не являющихся членами профсоюзной организации.

11.7. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.8. Настоящий Договор подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, из которых один экземпляр хранится у работодателя, второй – у первичной профсоюзной организации, третий – в органе, осуществляющем уведомительную регистрацию Договора.

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Гимназия № 19» г. Черкесска

О.Н. Бугашева
2022 г.



Директор муниципального бюджетного учреждения «Гимназия № 19» г. Черкесска

Л.В. Ревенко
2022 г.



ЗАРЕГИСТРИРОВАН
В УСЗН Мэрии муниципального образования г.Черкесска
Под № 26 от 16.08.2022 г.
Печать