

**Коллективный договор
Таймырского муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»
на 2023-2025 годы**



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ
ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ

ул. Советская, 35
647000, г. Дудинка
телефон: (39191) 2-84-40,
факс: (39191) 5-82-07
e-mail: atao@taimyr24.ru

«01» 06 2023 г.

№ 3744

На № 105 от 18.05.2023

Уважаемая Елена Степановна!

В соответствии с пунктом 2.5 Порядка уведомительной регистрации краевых и территориальных соглашений, коллективных договоров, изменений и дополнений к ним, осуществления контроля за их выполнением, утвержденного Постановлением Правительства Красноярского края от 30.08.2016 № 430-п, направляю:

- регистрационную карточку № 15 от 30.05.2023 (приложение 1) - на 1 л. в 1 экз.;
- сообщение о выявленных несоответствиях (или их отсутствии) в коллективном договоре Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа № 3» на 2023-2025 годы (приложение 2) - на 1 л. в 1 экз.

Приложение только в адрес: на 2 л. в 1 экз. для каждого из представителей сторон.

Должностное лицо Регистрирующего органа -
заместитель Главы муниципального района по
финансовым и экономическим вопросам -
начальник отдела по внутреннему
муниципальному финансовому контролю и
контролю в сфере закупок товаров, работ и услуг

Н.В. Скобеева

Апанасюк Николай Иванович
8 (39191) 2-86-30
Аристова Юлия Сергеевна
8 (39191) 2-85-08

Регистрационная карточка

№ 15

от «30» мая 2023 года

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа № 3» на 2023-2025 годы
Дата принятия (подписания)	18 мая 2023 г.
Период действия	с 18.05.2023 г. по 18.05.2026 г.
Количество приложений	3
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Елизарьева Е.С. – директор ТМК ОУ «Дудинская средняя школа № 3» Ланшина В.Н. – председатель профсоюзной организации ТМК ОУ «Дудинская средняя школа № 3» Профсоюза работников образования Таймыра
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства	от «30» мая 2023 года

Должностное лицо Регистрирующего органа -
заместитель Главы муниципального района по
финансовым и экономическим вопросам -
начальник отдела по внутреннему
муниципальному финансовому контролю и
контролю в сфере закупок товаров, работ и услуг


Н.В. Скобеева

Сообщение о выявленных несоответствиях (или их отсутствии) в коллективном договоре Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа № 3» на 2023-2025 годы

В коллективном договоре Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа № 3» на 2023-2025 годы условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на школьном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа №3» (далее - ТМК ОУ «Дудинская школа №3»).

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого распространяются на всех работников школы.

1.2. Сторонами Договора (далее-стороны) являются:

работники ТМК ОУ «Дудинская школа №3», в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников образования Таймыра (далее - Профсоюз) Ланшиной Валентины Николаевны, действующей на основании Устава Профсоюза работников образования Таймыра (далее - Устав Профсоюза) и решения профсоюзного собрания коллектива ТМК ОУ «Дудинская школа №3» об избрании председателя от 28.04.2023 года;

работодатель в лице директора школы Елизарьевой Елены Степановны, действующей на основании Распоряжения Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 11.06.2015 года №138-а.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Коллективный договор заключается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

1.3.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

Принятые сторонами изменения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

Представители сторон Договора, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению нового Договора, внесению изменений в действующий Договор или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного в установленном порядке Договора в новой редакции или изменений в действующий Договор, а также виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

В случае реорганизации сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года. Коллективный договор может быть пролонгирован по решению сторон или заключен новый коллективный договор после принятия нового Отраслевого Соглашения.

1.6. Договор составлен в трёх экземплярах: по одному экземпляру – ТМК ОУ «Дудинская школа №3», Профсоюзу и Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

II. Обязательства сторон Договора и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности школы, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», государственной программы Красноярского края «Развитие образования».

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, городских фестивалей и смотров.

2.2. ТМК ОУ «Дудинская школа №3»:

2.2.1. Через Управление образования обеспечивает полное и своевременное финансирование организации в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными из бюджета муниципальных образований Красноярского края для муниципальных казенных организаций на соответствующий финансовый год.

2.2.2. Информировать Профсоюз о реализации государственных (муниципальных) программ, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его официальным запросам информацию о численности, составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые, профессиональные права и интересы работников организаций.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социально - трудовые, профессиональные и иные права и интересы работников, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий в сфере образования.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных и коллективных, социально - трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников школы, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в школе.

2.3.4. Содействует предотвращению в ТМК ОУ «Дудинская школа №3» коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее коллективный договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Выражает мнение по проектам нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников школы в области оплаты труда, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации:

в проведении специальной оценки условий труда работников.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении школой

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся органом социального партнерства на школьном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора (не реже одного раза в год).

Двухсторонняя комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Договора.

Состав двухсторонней комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия Сторон, полномочности их представителей.

Двухсторонняя комиссия ежегодно избирается профсоюзным собранием первичной профсоюзной организации школы.

3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора, в том числе через участие в проведении смотров коллективных договоров образовательных организаций Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны настоящего Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Содействовать осуществлению в школе в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.1.8. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательной организации принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Профсоюз по мере необходимости проводит мониторинг соблюдения школой норм трудового законодательства, положений Договора по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.3. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности школы учесть в

числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие коллективного договора, участие в конкурсах по социальному партнерству).

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

проведение работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в организациях;

внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

развитие творческой активности молодежи, обеспечение ее правовой и социальной защищенности;

активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.5. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, стороны договорились:

закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в школе;

закреплять меры социальной поддержки работникам из числа молодежи, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором или локальными нормативными актами, в пределах общего фонда оплаты труда;

обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Отраслевым Соглашением.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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 также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Договора, других соглашений, устава и иных локальных актов организации.

4.1.3. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.1.4. Директор школы, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо основной работы, определенной трудовым

договором, вправе в этой же школе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях при наличии вакансии, которая не считается совместительством. В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если воспитатели, учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами школы, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей.

4.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников организации пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю.

4.3. ТМК ОУ «Дудинская школа №3» и Профсоюз договорились:

4.3.1. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной производительности труда и квалификации:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

работников предпенсионного возраста;

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что;

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются положениями об оплате труда работников, которые разрабатываются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

В положении об оплате труда работников организации предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы;

исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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";

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

5.1.2. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия решения о выдаче диплома Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

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

5.1.4. Школа, реализующая образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей учитывает принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законами края о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций. Разработанное Положение об оплате труда работников школы согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации школы.

5.1.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ) 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.

5.1.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.7. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель-старший воспитатель, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.1.8. Стороны договорились:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1 к Договору;

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу и отпуска по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет- не менее чем один год; не менее чем один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, представляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имеющейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания

аттестационной комиссии на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Выплата заработной платы работникам организаций осуществляется не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Конкретные даты выплаты заработной платы в школе: 08 и 23 число каждого месяца.

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

Работодатель сохраняет заработную плату за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, в полном размере.

5.2.4. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.2.5. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются организацией по согласованию с выборным представительным органом работников организации и регулируются Положением об оплате труда.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что:

5.3.1. Специалистам, впервые окончившим одну из организаций - высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными организациями, либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения

5.3.2. Учителям, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы и которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях установленных 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» (далее – Порядок).

5.3.3. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Проводить мониторинг установленной в школе системы оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников школы.

5.5. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

Работодатель и первичная профсоюзная организация ТМК ОУ «Дудинская школа №3» разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в школе в соответствии с действующим законодательством.

6.1.3. Привлечение работников организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя.

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

6.1.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных настоящим Соглашением, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.1.5. Длительность отпуска педагогов – библиотекарей составляет 80 календарных дней: 56 дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и 24 дня в соответствии с ТК РФ за работу в районах Крайнего Севера».

6.1.6. Работнику предоставляется по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в связи с использованием льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно – по фактически затраченному времени, в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.1.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (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. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе

эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая 3 календарных дня, предусматривается настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий в соответствии с Приложением №3.

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

6.1.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «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.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.1.10. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.1.13. Педагогические работники школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются по согласованию сторон Договора на основании поданного работником заявления.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. ТМК ОУ «Дудинская школа №3» в рамках своих полномочий принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативной правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в школе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Получает от Управления образования средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда.

7.3.2. Обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.3. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в организациях. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.4. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также производят компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №2).

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.5. Способствует организации проведения специальной оценки условий труда в организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

7.3.6. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда или вменяют соответствующие трудовые обязанности другому специалисту в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек.

7.3.7. Работодатель организует:

- проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требованиям охраны труда.

7.3.8. Работодатель организует санитарно-бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

7.3.9. Работодатель обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.3.17. Стороны договорились предусмотреть в настоящем Договоре предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в образовательных организациях, организует

обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.4.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.4.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.4.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в школе, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим договором и соглашениями по охране труда.

7.4.5. Обеспечивает участие технических, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в школе.

7.4.6. Принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в работе комиссии по готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года.

7.4.7. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.5. Стороны содействуют выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.6. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

7.6.1. Руководитель ТМК ОУ «Дудинская школа №3» организует деятельность администрации и педагогов школы в отношении:

выполнения предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

обеспечения организаций нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

разработки схем и инструкций по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

Работодатель контролирует деятельность членов администрации и педагогов школы, которые:

доводят схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

организуют и проводят тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

организуют и проводят в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

готовят инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с

табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

осуществляют систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

Готовят ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. ТМК ОУ «Дудинская школа №3»:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации работников и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Координирует деятельность администрации школы, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 (три) месяца о проектах решений, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи трудоустройства молодым специалистам.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

При проведении структурных преобразований заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения.

8.3.5. Стороны считают, что педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, указанной в графе 1 приложения № 1 к настоящему Договору не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности указанной в графе 2 приложения № 1 к настоящему Договору, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в муниципальных образованиях с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4.2. В целях содействия реализации указа Губернатора Красноярского края от 13.10.2017 № 258-уг «Об утверждении Концепции развития инклюзивного образования в Красноярском крае на 2017-2025 годы» считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.4.3. Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, городских фестивалей и смотров.

8.4.4. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Работники организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

9.2. Стороны договорились производить:

9.2.1. Оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно согласно действующему законодательству, правовым актам муниципального района.

9.2.2. Выплату единовременной материальной помощи работникам Образовательных организаций по решению руководителя Образовательной организации в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела – в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела – в размере 20 000 рублей.

Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем Образовательной организации или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

Единовременная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются.

9.3. Стороны совместно распределяют путёвки для работников образовательных организаций⁰, на санаторно-курортное лечение.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией предоставляет работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

9.3. Стороны согласились:

9.3.1. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года, в том числе с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами

Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. 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 профсоюзных организаций в образовательных организациях.

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам профсоюзных организаций, объединяющих его работников независимо от численности, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их официальным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников организаций, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников организаций о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, входящих в состав профсоюзных органов,

допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, профсоюзные инспекторы труда, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от неё на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.4. Стороны рекомендуют организациям производить оплату труда руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором и положением об оплате труда организации стимулирующих выплатах (кол-во баллов) «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива».

XI. Контроль за выполнением Договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в порядке, установленном Сторонами Договора.

11.2. Двухсторонняя комиссия ежегодно разрабатывает и утверждает план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается Профсоюзом и доводится до сведения членов профсоюза ТМК ОУ «Дудинская школа №3».

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Директор Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»


Е.С. Елизарьева
«8» 05 / 2023 года

Председатель профсоюзной организации
ТМК ОУ «Дудинская школа №3» Профсоюза
работников образования Таймыра


В.Н. Ланшина
«8» 05 / 2023 года

РЕКОМЕНДАЦИИ О ЗАКРЕПЛЕНИИ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

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

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

	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 технологии, труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду;
Учитель технологии (трудового обучения)	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; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу 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 либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, ДСЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного	Учитель того же предмета (дисциплины)

учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в учреждении начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Директор Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»


Е.С. Елизарьева
«8» 05 2023 года

Председатель профсоюзной организации
ТМК ОУ «Дудинская школа №3» Профсоюза
работников образования Таймыра


В.Н. Ланшина
«8» 05 2023 года

Перечень номенклатуры, норм, сроков обеспечения
работников специальной одеждой, специальной обувью и
другими средствами индивидуальной защиты

№	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Водители, водитель снегохода, тракторист,	При управлении специальными автомобилями, автобусами, снегоходами, тракторами: Костюм меховой, унты меховые или валенки, шапка-ушанка, костюм х/бумажный, меховые рукавицы, сапоги резиновые, рукавицы суконные, рукавицы брезентовые,	36 мес 24 мес 36 мес 12 мес 24 мес 24 мес до износа до износа
2.	Электрогазосварщик, электросварщик, слесарь-сантехник, столяр, электрик, электромонтер	При выполнении работ на открытом воздухе зимой Костюм меховой, унты меховые или валенки, шапка-ушанка, костюм х/бумажный, меховые рукавицы, сапоги резиновые, рукавицы суконные, рукавицы брезентовые	дежурная дежурная 36 мес 12 мес 24 мес 24 мес до износа до износа

3.	Грузчик, дворник, сторож, истопники, кочегары, рабочий по хозяйственному обслуживанию зданий, подсобный рабочий, экспедитор, рабочий по обслуживанию населенных пунктов	При выполнении работ на открытом воздухе зимой Костюм меховой, унты меховые или валенки, шапка-ушанка, костюм х/бумажный, меховые рукавицы, сапоги резиновые, рукавицы суконные	дежурная дежурная 36 мес 12 мес 24 мес 24 мес до износа
4	Учитель трудоого обучения, учитель технологии, мастер производственно го обучения, учитель химии, лаборант кабинета химии	костюм х/бумажный, рукавицы суконные защитные очки	12 мес до износа до износа
5	Рабочий по уходу за животными, рабочий сцены, сапожник, уборщик служебных помещений, заведующий складом, кладовщик, кастелянша, архивариус, художник – оформитель, гардеробщик, завхоз, лаборант,	Костюм х/бумажный или халат х/бумажный, перчатки резиновые, рукавицы суконные	12 мес до износа до износа
6	Заведующий производством, диетсестра, кладовщик столовой	Халат белый х/бумажный шапочка белая х/бумажная	3 комплекта 3 комплекта

7	Повар, шеф-повар	Куртка белая х/б брюки светлые (юбка белая х/б для женщин), фартук белый х/б, колпак белый х/б или косынка белая х/б, полотенце, тапочки или туфли на нескользкой подошве	3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта 6 мес
8.	Помощник воспитателя, кухонные рабочие, машинист по стирке белья, машинист моечных машин, мойщик посуды, рабочий по стирке белья	Куртка белая х/б, фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой, шапочка белая х/б или косынка белая х/б, перчатки резиновые	3 комплекта 3 комплекта 3 комплекта до износа
9.	Дезинфектор	Халат белый х/б шапочка (или косынка) белая х/б, перчатки резиновые	6 мес 6 мес до износа
10.	Врач, медицинская сестра, санитарка, воспитатель ДОУ	Халат белый х/б шапочка белая х/б или косынка перчатки резиновые	6 мес 6 мес до износа

Директор Таймырского
муниципального казенного
образовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»


Е.С. Елизарьева
«8» 05/2023 года

Председатель профсоюзной организации
ТМК ОУ «Дудинская школа №3» Профсоюза
работников образования Таймыра


В.Н. Ланшина
«8» 05/2023 года

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1.	Директор Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа №3»	3
2.	Заведующая производством и шеф-повар	3
3.	Заместители директора Таймырского муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дудинская средняя школа №3» по административно – хозяйственной работе и учебно-воспитательной работе	3
4.	Неосвобожденный председатель профсоюзной организации школы	3
5.	Члены общественной пожарной дружины	3

Директор Таймырского
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Дудинская средняя школа №3»


Е.С. Елизарьева
«8» 05 2023 года

Председатель профсоюзной организации
ТМК ОУ «Дудинская школа №3» Профсоюза
работников образования Таймыра


В.Н. Ланшина
«8» 05 2023 года

Пронумеровано,
прошнуровано
и скреплено печатью
26 (двадцать шесть) листов.
Директор ТМК ОУ
«Дуанская школа № 3»
Е.С.Елизарьева

