

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения города Коврова «Средняя общеобразовательная школа № 22 Имени Героя Российской Федерации Г.Н. Сергеева»

На 2022 – 2025 годы

Юридический адрес:

МБОУ СОШ № 22

Россия, Владимирская область,

Индекс 601910

г. Ковров, ул. Грибоедова, д. 9-в

ОГРН – 1033302201382

ИНН – 3305018093

КПП – 330501001

ОКВЭД – 80.21

Принят на собрании трудового коллектива 11 марта 2022 года.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ОТ РАБОТНИКОВ:

ДИРЕКТОР
МБОУ СОШ № 22

И.Е. ГАВРИЛОВА/

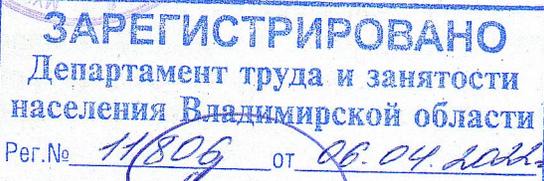
М.П.



ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.А. АНДРЕЕВА/

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения города Коврова
«Средняя общеобразовательная школа № 22
Имени Героя Российской Федерации Г.Н. Сергеева»

На 2022 – 2025 годы

Юридический адрес:

МБОУ СОШ № 22

Россия, Владимирская область,

Индекс 601910

г. Ковров, ул. Грибоедова, д. 9-в

ОГРН – 1033302201382

ИНН – 3305018093

КПП – 330501001

ОКВЭД – 80.21

Принят на собрании трудового коллектива 11 марта 2022 года.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ОТ РАБОТНИКОВ:

ДИРЕКТОР

МБОУ СОШ № 22

/И.Е.ГАВРИЛОВА/

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

/Т.Г.АНДРЕЕВА/

М.П.

М.П.

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками МБОУ СОШ № 22 (далее - учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.
Работники МБОУ СОШ № 22 доверяют и поручают профсоюзному комитету МБОУ СОШ № 22 представлять их интересы в переговорах, заключении коллективного договора и контроля за ходом его выполнения, а также считают профсоюзный комитет единственным представителем работников школы в защите их социально-трудовых прав, в том числе в суде.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Соглашением между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ; Соглашением между Администрацией г Коврова, Ковровской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ ООШ № 2 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники МБОУ СОШ № 22, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком);
 - работодатель – МБОУ СОШ № 22 в лице его представителя – директора Гавриловой Инны Евгеньевны.Действие настоящего коллективного договора распространяется на руководителя и всех работников МБОУ СОШ № 22.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, Профсоюзом. Работники ОО, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения самостоятельно в индивидуальном порядке.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ), созданной от лица работодателя или его представителей и работников на паритетной основе (ст. 384 ТК РФ). Данная комиссия создается по решению общего собрания работников.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ СОШ № 22 непосредственно работниками и через профком:
- с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;
 - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе МБОУ СОШ № 22, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.16. Настоящий договор заключен на трехлетний срок и вступает в силу с 11 марта 2022 г.

II. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.3. Работодатель обязуется:
- 2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.
Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.3.3. В трудовом договоре оговаривать обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового

договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

- 2.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Гарантии при изменении трудового договора

3. Стороны договорились, что:

- 3.1. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенными сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.2. Работодатель обязуется:

- 3.2.1. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

- 3.2.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2. и ст.74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

- 3.2.3. Уведомлять работника о введении изменений определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 3.2.4. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 4.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается работодателем локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения профкома исходя из количества часов по учебному плану и программам, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации

обучающихся, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

- 4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБОУ СОШ № 22, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 4.3. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОУ по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
- 4.4. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 4.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников МБОУ СОШ № 22 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, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.
- 4.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников МБОУ СОШ № 22 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.
- 4.7. Результаты распределения учебной нагрузки объявляются работникам под подпись.
- 4.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.
- 4.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 4.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием, учебно-методических кабинетов, информационно-методических центров) предоставляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагогические работники, для которых МБОУ СОШ № 22 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

- 4.11. Определение учебной нагрузки педагогических работников МБОУ СОШ № 22, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками МБОУ СОШ № 22.
- 4.12. Определение учебной нагрузки педагогических работников МБОУ СОШ № 22 на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.
- 4.13. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.
- 4.14. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
- 4.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 4.16. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации:
- определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;
 - при заключении трудовых договоров с учителями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:
 - 1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);
 - 2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчетности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- 3) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.
- включать в должностные обязанности педагогических работников, только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:
 - для учителей:
 - 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - 2) ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;
 - для педагогов дополнительного образования:
 - 1) участие в составлении программы учебных занятий;
 - 2) составление планов учебных занятий;
 - 3) ведение журнала в электронной форме;
 - для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:
 - 1) ведение классного журнала;
 - 2) составление плана работы классного руководителя
 - локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с профкомом МБОУ СОШ № 22 г. Коврова.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ СОШ № 22;
 - 5.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ СОШ № 22.
 - 5.3. Работодатель обязуется:
 - 5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.
 - 5.3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.
 - 5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в

порядке, предусмотренном ст. ст. 173-176 ТК РФ; предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276. и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет.
- работники, награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, являющиеся неосвобожденными председателями первичных профсоюзных организаций;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

VII. Рабочее время и время отдыха.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 22 (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ СОШ № 22.
 - 7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
 - 7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов преподавательской (учебной) работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
 - 7.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида 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.
 - 7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
 - 7.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБОУ СОШ № 22 (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.
 - 7.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ СОШ № 22 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - 7.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, лиц с семейными обязанностями.
 - 7.9. Привлечение работников МБОУ СОШ № 22 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ СОШ № 22, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 22, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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 каникулы утверждается приказом работодателя с учетом мотивированного мнения профкома.

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

7.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях, если данный вид деятельности не был материально компенсирован:

- заведующей школьной библиотекой, как руководителю структурного подразделения – 12 календарных дней.
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей), не считая дней проезда – до 3 календарных дней при наличии телеграммы или свидетельства о смерти;
- работникам, в связи с юбилейной датой 55, 60, 65, 70 лет – 1 календарный день. Заменяющим их работникам предоставлять отгулы за отработанные дни;
- рождения ребенка в семье – 1 календарный день;
- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооружённые силы Российской Федерации – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;
- членам профсоюзного комитета – до 5 календарных дней;
- за непрерывный стаж (свыше 15 лет) в данном учреждении – до 3 календарных дней;
- за подготовку новой редакции коллективного договора – в зависимости от объема, до 5 календарных дней;
- родителям учеников-выпускников 9-х и 11-х классов для присутствия на праздниках «Последний звонок» и «Выпускной» – 1 календарный день;
- работникам, не имеющим в течение учебного года листков нетрудоспособности, не имеющим отпусков без содержания заработной платы - 4 календарных дня;
- ремонт класса - до 3 календарных дней (1 день за покраску пола или стен, 2 дня за покраску пола и стен, 3 дня за покраску пола, стен, потолка);

- за подготовку к новому учебному году (генеральная уборка кабинета, мытье окон) – 1 календарный день;
- выход на работу в выходные и праздничные дни – за 1 час работы - 2 часа отгула;
- за участие в продолжительных общешкольных мероприятиях (вне рабочего графика) – 1 календарный день;
- за экскурсии вне графика работы школы – в пределах области – 1 календарный день. За пределы области – 2 календарных дня;
- за проверку тетрадей – 4 календарных дня;
- заведующей канцелярией за интенсивность труда – до 5 календарных дней;
- за ведение кадрового производства – до 10 календарных дней;
- за выполнение функций секретаря (педсоветы, совещания) – 3 календарных дня;
- руководителям ШМО – 4 календарных дня;
- ответственному за горячее питание – до 5 календарных дней;
- администратору «Барс» - до 5 календарных дней;
- за ведение школьного интернет-сайта – до 5 календарных дней;
- за руководство ГОЛ – до 10 календарных дней;
- за качественную подготовку к ПМПК -2 календарных дня;
- руководителю ППЭ – до 5 календарных дней;
- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- за озеленение и благоустройство территории школы - 1 календарный день;
- перепись микрорайона – 1 календарный день;
- за качественную подготовку и организацию школьных и городских мероприятий – до 4 календарных дней;
- за активное участие в методической работе школы – до 4 календарных дней;
- тьютору – до 5 календарных дней;
- общественному инспектору по охране прав детства – до 5 дней;
- учителям иностранного языка, информатики, технологии при наполняемости групп более 15 человек – 3 календарных дня.
- обеспечить предоставление работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух выходных дней с сохранением заработной платы.

Предоставлять работникам отпуск с сохранения заработной платы за счет дней очередного отпуска в следующих случаях:

- санаторно-курортное или амбулаторное лечение с проездом в санаторий и обратно – необходимое количество дней.

7.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

7.13.2.1. в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 7.13.2.2. в следующих случаях:
- в начале учебного года для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (первоклассника) – до 7 календарных дней.
 - в случае болезни работники имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.
- 7.13.3. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.
- 7.13.4. Педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, освобождают от работы с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.
- За счёт бюджетных ассигнований выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам, участвующим в проведении указанной государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по ее подготовке и проведению, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Постановлением Губернатора Владимирской области.
- 7.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики 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 отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Для сторожей прием пищи осуществляется в рабочее время.
- 7.15. Производить привлечение педагогических работников к дежурству по школе в соответствии с графиком дежурств, согласованным с профкомом. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VIII. Оплата и нормирование труда.

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 22 осуществляется в соответствии с:

- постановлением администрации города Коврова от 25.05.2011 № 1066 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;
- постановлением губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования».

8.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

8.3. Оплата труда библиотечных работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям.

8.4. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам на пластиковую карту не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в следующие дни:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за отчетным.

Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выплачивается накануне. Заработная плата за все время очередного отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала.

8.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы, умноженные на повышающие коэффициенты:
- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

8.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- 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 присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

8.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.8. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в МБОУ СОШ №22, производить ежемесячную выплату в размере 3000 рублей на срок с даты приёма на работу до истечения трех лет с момента получения документа о соответствующем образовании, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.9. Работодатель обязуется:

8.9.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

8.9.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8.9.3. При простое не по вине работников по причине введения карантина, отключения электро-тепло-водоснабжения, несоблюдения температурного режима в помещениях и д.р. работникам образовательных организаций выплачивается средняя заработная плата за все время простоя.

8.9.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

8.9.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

8.9.6. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся

- квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 8.9.7. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.
- 8.9.8. За педагогическими работниками, у которых срок действия квалификационных категорий заканчивается в 2022 году, условия оплаты труда, с учетом имевшейся квалификационной категории, сохраняются до 31 декабря 2022 года включительно
- 8.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения требований Профсоюза, настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 8.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБОУ СОШ № 22.
- 8.12. Экономия средств по фонду оплаты труда направлять на выплату надбавок, доплат, премий и оказание материальной помощи согласно Положению о распределении стимулирующего фонда, премировании и материальной помощи МБОУ СОШ № 22 по согласованию с профкомом.

IX. Гарантии и компенсации.

9. Стороны договорились, что работодатель:

- 9.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 9.2. Обеспечивает работников МБОУ ООШ №2 бесплатным пользованием школьным библиотечным фондом, информационно – вычислительной техникой.
- 9.3. Организует в МБОУ СОШ №22 общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).
- 9.4. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" в установленный срок представляет органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.
- 9.5. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 9.6. ходатайствует перед органами УО о награждении работников школы отраслевыми наградами за особые заслуги и в связи с юбилейной датой.

X. Охрана труда и здоровья.

10. Работодатель обязуется:

- 10.1. Обеспечивать право работников МБОУ СОШ №22 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 10.2. Проводить в МБОУ СОШ №22 в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальную оценку условий труда и по

- ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, установленные по согласованию с профкомом.
- 10.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ СОШ №22 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников МБОУ СОШ №22 по охране труда на начало учебного года.
 - 10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБОУ СОШ №22.
 - 10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей и вести контроль по их распределению (ст. 221 ТК РФ).
 - 10.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
 - 10.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБОУ СОШ №22 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
 - 10.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 10.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
 - 10.10. Разрабатывать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
 - 10.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 10.12. Создать в МБОУ СОШ №22 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников и представители работодателя.
 - 10.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
 - 10.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 10.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 10.16. Организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

11. Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права.
- 11.2. Работодатель признает, что представителями работников МБОУ СОШ № 22 при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 11.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 11.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 11.5. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 11.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится работодателем с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).
- 11.7. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 11.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 11.9. Работодатель вправе за счет средств стимулирующего фонда МБОУ СОШ № 22 производить ежемесячные выплаты неосвобожденному председателю профкома в размере до 20% от должностного оклада при условии внесения данной выплаты в Положение о распределении стимулирующего фонда, премировании и материальной помощи МБОУ СОШ № 22.
- 11.10. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, технические и правовые инспекторы труда, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, для участия в работе выборных органов с сохранением среднего заработка.
- 11.11 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

- 11.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ СОШ №22.
- 11.13. Члены профкома включаются в состав комиссий МБОУ СОШ №22 по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 11.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения членам профсоюза (ст. 193,194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
 - дополнения и изменения в должностные обязанности работников, являющихся членами профсоюза;
 - о представлении к награждению работников учреждения отраслевыми наградами (Почетные грамоты Управления образования, Департамента образования, Министерства образования; Почетными знаками).
 - тарификация на новый учебный год;
 - распределение стимулирующего фонда;
 - расходование внебюджетных поступлений, в том числе средств от аренды помещения.

ХII. Обязательства профкома.

12. Профком обязуется:

- 12.1. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 12.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 12.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 12.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и личных дел работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 12.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 12.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 12.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 12.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 12.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 12.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 12.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- 12.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.
- 12.14. ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
- 12.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 12.16. Оказывать материальную помощь:
 - для прохождения медицинского обследования и длительного стационарного лечения;
 - со смертью близких (родителей, детей, мужа (жены));
 - с рождением ребенка;
 - с днем бракосочетания
 - с юбилейными датами (55, 60, 65,70 лет).

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- 13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 13.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.
- 13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 13.9. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны к выполнению обеими сторонами.