

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа № 2104 на Таганке»
на 2019-2021 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «___» _____ 201_ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф. И. О.)

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении города Москвы «Школа № 2104 на Таганке».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 2104 на Таганке» (в дальнейшем также ГБОУ Школа № 2104 на Таганке, учреждение)

Представители работодателя – Директор ГБОУ Школа № 2104 на Таганке, действующий на основании Устава учреждения а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

Работники учреждения (работники) – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБОУ Школа № 2104 на Таганке.

Профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБОУ Школа № 2104 на Таганке Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ГБОУ Школа № 2104 на Таганке в социальном партнерстве, действующий на основе Устава Профсоюза.

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора- постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон города Москвы от 11 ноября 2009 г. №4 «О социальном партнерстве в городе Москве»;

Московское трехстороннее соглашение на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов, московскими объединениями работодателей.

Отраслевого соглашения на 2018-2020 годы и Московского трехстороннего соглашения на 2017-2019 годы при осуществлении коллективно-договорного регулирования в образовательных организациях (далее - Соглашение);

Другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных

интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора ГБОУ Школа № 2104 на Таганке;
работники учреждения в лице их представителей первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников учреждения под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзным комитетом. (ст.30 ТК РФ).

1.10. Локальные нормативные акты учреждения, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ). По инициативе Работодателя или Профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта. В случаях, прямо указанных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом. При нарушении данного порядка Работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать поступившие ему предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в тридцатидневный срок сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и

внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.13. Работодатель обязуется информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Профкому копии такого решения в течение 10 (Десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.14. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома и являются **Приложением №1** к коллективному договору.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Работодатель вправе поручить работнику выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, при условии дополнительной оплаты и с согласия работника.

2.1.4. Работники учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. 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 нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками и получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций определяет Департамент.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276, и **Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности**, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом. (**Приложение №2** к коллективному договору).

2.1.6. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передать работнику в день заключения договора.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профкома и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.6. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников**, которое является **Приложением №3** к коллективному договору.

2.2.8. 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, осуществлять только при наличии письменного согласия работника.

2.2.9. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений ст. 74 и 162 ТК РФ.

2.2.10. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.11. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно - эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.12. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца

до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.13. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей, и профессиональными стандартами.

2.2.14. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней.
- увольнение более 25% работников учреждения в течение 30 календарных дней.

2.2.15. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, обязательное уведомление о массовом сокращении численности или штата территориальных органов занятости и профсоюзного комитета.

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

2.2.17. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее трех лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).

2.1.18. Не осуществлять в учреждении организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь массовое увольнение педагогических работников до окончания учебного года.

2.2.19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только **с предварительного согласия профкома**.

2.2.20. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по вопросам реорганизации или ликвидации образовательной организации, проблемам занятости

высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и возможностей финансирования.

2.2.21. Обеспечивать обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации, выполнения показателей эффективности деятельности образовательных организаций по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, установлении порядка и конкретных размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников.

2.2.22. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст.81 ТК РФ).

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны определяют, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет условия и порядок осуществления подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения профкома (ст. 187 ТК РФ).

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, аспирантам и докторам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального

образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку.

4.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку.

В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ). Нормируемой частью учебной работы для педагогических работников является фактический объем учебной работы каждого педагогического работника.

4.1.4 В учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профкомом.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп), определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а

затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.5. При составлении расписания учебных занятий должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые окна).

Учителям, работающим на не более чем на 1 ставку, по возможности, предусматривается один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

4.1.6. Периоды каникул, карантина и другие периоды отмены занятий, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В такие периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

В каникулярное время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в строгом соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Без согласия работника допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному

распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает работникам, привлекаемым к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх нормы месячного рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплату за работу в выходной и (или) и нерабочий праздничный день, включающую наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере одной двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда. В случае предоставления другого дня отдыха работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, прием для приема пищи не устанавливается. Этим работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.1.11. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

4.1.13. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, по соглашению с работодателем, его продолжительность может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

В случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника расчет продолжительности отпуска осуществляется пропорционально проработанному времени, при этом излишки дней, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для указанных работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.15. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, установленными специальной оценкой условий труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с законодательством РФ и условиями настоящего коллективного договора.

4.1.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.17. В случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожелания работника (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.18. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1 Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный день отдыха с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка- 1 календарный день;
- бракосочетании работника- 1 календарный день;
- похорон близких родственников- 1 календарный день

При этом указанный отпуск может быть использован только в указанный день; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

4.2.2. 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. ТК РФ Статья 185.1.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении

диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.4. Работодатель обязуется предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка, вступлением в брак, смертью близких родственников - до 5 календарных дней (дополнительно к одному оплачиваемому дню);
- в связи с переездом на новое место жительства — до 3 календарных дней;
- в связи со свадьбой детей работников – не менее 2 календарных дней и по согласованию с работодателем;
- тяжелого заболевания близкого родственника- до 5 календарных дней.
- иным категориям работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ.

4.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

4.6. При наличии производственной необходимости и финансовых возможностей учреждения, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы и с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении оплаты труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-воспитательного персонала;

- оплату труда учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости) и численности обучающихся в классах (группах), а также часов его неаудиторной занятости.

- оплату труда на основе применения базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- почасовую и сдельно-премиальную оплату труда у работников, привлекаемых к оказанию платных образовательных услуг;

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании **Положения об оплате труда работников**, которое является **Приложением №4** к коллективному договору, **Положения о выплатах стимулирующего характера (Приложение №5)**, локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с профкомом.

5.4. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении сотрудникам, работающим на полную ставку, минимальную заработную плату в городе Москве, установленную соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год. Размер минимальной заработной платы в г. Москве не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда в учреждении (п.3.1.3. Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов, московскими объединениями работодателей).

5.5. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости участия Профсоюзного комитета, а также исполнения других форм реализации применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.6. Стороны исходят из необходимости создания открытых, объективных и формульных процедур оценки качественного и эффективного труда работников с учетом основных принципов, предусмотренных пунктом 5.3. Соглашения.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются следующие дни: 1 и 16 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим

праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В отдельных случаях предусматривается досрочная выплата заработной платы.

5.8. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок (Приложение №9)с указанием :

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), иные выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, заведование учебным кабинетом и др.), и выплаты стимулирующего характера.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.13. Оплата труда работников, занятых по результатам проведенной специальной оценки условий труда на работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.14. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.16. Переработка рабочего времени воспитателя, помощника воспитателя, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, без согласования с работником, является сверхурочной работой. Замена временно отсутствующего воспитателя в прочих случаях является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.17. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы, определяется с учетом фактического объема недельной учебной нагрузки.

5.18. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами и другие виды дополнительных работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.19. Выплаты вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения производится также в каникулярный период.

5.20. Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое количество обучающихся (воспитанников) в классе (группе) устанавливаются соответствующая оплата труда в классе (группе). В случаях, если учитель (воспитатель) работает в нескольких классах (группах) расчет оплаты труда ему производится отдельно по каждому классу (группе).

5.21. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет)- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – со дня присвоения звания, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня выхода на работу после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.23. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа 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.

5.24. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода на работу, в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого сроком на один год.

5.25. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **стороны совместно обязуются:**

6.1.1. Ежегодно заключать **Соглашение по охране труда**, которое является **Приложением №6** к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и срока их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание учреждения, и иных источников, предусмотренных законодательством, в расчете на каждого работающего не ниже установленного соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год минимального размера заработной платы.

6.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого корпуса и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;
- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году и других комиссий.

Положение о комиссии по охране труда является Приложением №7 к коллективному договору.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее-уполномоченные по охране труда).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

6.2.2. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка. Организовать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.3. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

6.2.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности.

Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении;
- список сотрудников и их должностей, которые проводят инструктажи по охране труда с работниками (вводный, на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала; с обучающимися;
- Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда работников.

6.2.7. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной учреждения.

6.2.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.12. Проводить за счет средств учредителя обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н. Создавать условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.2.13. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения.

6.2.15. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной, и при повышении температуры выше нормальной, по распоряжению Учредителя, с учетом требований санитарно-эпидемиологических норм и правил работодатель по представлению профкома может ввести для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.16. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими, регламентирующими рабочее время, документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных

занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских собраний, к проведению урочных и факультативных занятий, проверка тетрадей и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как страховой случай в целях осуществления обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы - 50 размеров минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

6.2.19. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (ст. 228 ТК РФ).

6.2.20. Производить выплаты за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.

6.2.21. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.2.22. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.23. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.24. В целях предотвращения травматизма на уроках физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группах здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.25. Обеспечить наличие в корпусах учреждения аптек первой помощи.

6.3. Работодатель обеспечивает наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников учреждения.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

- предусмотреть в штатном расписании учреждения должность специалиста по охране труда (в зависимости от потребностей, возможностей и других условий) с оплатой труда в размере не менее 65% от средней заработной платы по отрасли в городе Москве;

- установить доплаты за исполнение обязанностей по должности специалиста по охране труда (в случае отсутствия штатной единицы) в размере 30% ставки (оклада) работникам с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

- установить доплаты в размере не менее 50% от размера установленной минимальной заработной платы в городе Москве ответственному за эксплуатацию электрохозяйства школы, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности;

- включить в перечень должностей с ненормированным рабочим днем с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее: 3 календарных дней - прошедшему в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченному по охране труда профкома;

- включить в перечень должностей с ненормированным рабочим днем с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 4 календарных дней лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний, на которого возложены обязанности ответственного за соблюдение пожарной безопасности учреждения.

- проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда (организационные, технические, лечебно-профилактические и санитарно-бытовые, по обеспечению средствами индивидуальной защиты, направленные на развитие физической культуры и спорта и другие). Стоимость и сроки их выполнения, ответственные лица определяются в заключаемом ежегодно соглашении по охране труда, которое, является приложением к коллективному договору.

6.6. Работники обязуются:

6.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.6.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.6.6. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.6.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.8. Профком обязуется:

6.8.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом корпусе учреждения, членов комиссии по охране труда.

6.8.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.8.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.8.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссий по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке Соглашения по охране труда.

6.8.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в учреждении.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников (в том числе на Управляющем совете учреждения, на заседаниях Профкома) о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Управляющего совета Учреждения и Профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год, с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие в том числе выделение средств на оздоровление работников.

7.1.3. В рамках социальной поддержки работников и ветеранов педагогического труда осуществлять дополнительную поддержку педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту, ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательных организациях, работников образовательных организаций в целях повышения их социальной защищенности при наступлении определенных обстоятельств в виде оказания материальной помощи за счет внебюджетных средств и в других формах

7.1.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту, поддержки молодых специалистов.

7.1.5. Совместно участвовать в установленном жилищным законодательством порядке в решении жилищных проблем педагогических работников учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечить права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам учреждения.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о предоставлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

7.2.5. Проводить спортивную работу среди работников и обучающихся учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.6. По обращению Профсоюза бесплатно предоставлять в установленном порядке во внеучебное время и по согласованию спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и обучающимися учреждения.

7.2.7. По заявкам профкома бесплатно предоставлять в установленном порядке Актовые залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и иных общественных мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.2.8. Своевременно перечислять профсоюзные взносы работников на счет профсоюзной организации.

7.2.8. Выплачивать единовременную стимулирующую выплату за добросовестный труд при выходе работника на пенсию в размере 10000-00 (Десять тысяч рублей).

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия Работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год, представлять Работодателю мотивированное предложение о социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.2. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов профсоюза.

7.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.3.4. Осуществлять общественный контроль за расходованием средств обязательного социального страхования.

7.3.5. Содействовать работе по укреплению трудовой дисциплины, повышению качества работы.

8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензированным программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- содействие их служебному росту;
- организация необходимых психологических тренингов. Встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работ, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;

- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных проектов при участии работодателя;
- содействие решению жилищных проблем молодых педагогов;

- содействие работе Совета молодых педагогов, создаваемого по инициативе первичной профсоюзной организации учреждения и объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения. Под молодыми педагогами понимаются педагогические работники образовательной организации в возрасте до 30 лет и имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.

8.2. Профком разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет их мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов в первый год работы в учреждении.

8.3. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов, в том числе:

- вручение подарков;
- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почетной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почетной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

8.4. Профком ежегодно принимает программу и создает фонд поддержки деятельности Совета молодых педагогов.

8.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов.

8.6. Совет молодых педагогов безвозмездно использует предоставленное работодателем помещение для проведения заседаний и хранения документации, компьютерную и множительную технику, а также стенд для размещения информации о своей деятельности в доступном для всех работников месте.

8.7. Председатель Совета молодых педагогов, входит в состав и участвует в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, нормативными правовыми актами города Москвы, соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

9.1.1. Обеспечивать по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель, исключительно по добровольному письменному заявлению работника, обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (статья 377 ТК РФ).

9.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Обеспечить реализацию предусмотренных разделом 9 Соглашения прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

9.1.5. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.1.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.1.8. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.9. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения учреждения, спортивные и актовые залы для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы а также осуществлять

хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, выделенных первичной профсоюзной организации (статья 377 ТК);

9.1.10. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и профсоюзной деятельностью.

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателя в порядке, установленным настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативно-правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленным настоящим трудовым договором.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- установление режима работы;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принятие режима о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя.

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде выговора в отношении работников, являющихся членами выборных органов профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, ч.3 ст 72.2 ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам;
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (ст. 374 ТК РФ):

- сокращение численности и штата работников учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Предоставлять председателю (заместителям председателя) первичной профсоюзной организации два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и социально-трудовым вопросам.

9.10.2. Предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.10.3. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.10.4. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.5. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в размере 4 календарных дня, заместителю председателя- 3 календарных дня.

9.10.6. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной организации установить компенсационную доплату за счет средств ФОТ учреждения.

Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя определяются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

9.10.7. Предоставлять профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- охраной труда в учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставлению работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде.

10.5. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

10.6. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.7. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.8. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

10.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников учреждения.

X1. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти г.Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

11.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (**Положение о**

комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора является Приложением №8 к коллективному договору)

11.3. Стороны договорились и обязуются:

11.3.1. Обеспечивать реальное исполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.3.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего письменного запроса (ст.51 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего распорядка, на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник, до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений дополнений в коллективный договор) всех работников образовательного учреждения в течение 10 рабочих дней после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №2 Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Приложение №3 Положение о защите персональных данных работников.

Приложение №4 Положение об оплате труда.

Приложение №5 Положение о выплатах стимулирующего характера.

Приложение №6 Соглашение по охране труда.

Приложение №7 Положение о комиссии по охране труда.

Приложение №8 Положение о комиссии по подписанию, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

Приложение №9 Расчетный листок

От работодателя

Директор

Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения города
Москвы «Школа № 2104 на Таганке»


В.Б.Гусев
М.П.
«28» августа 2019 г.

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации

Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения города
Москвы «Школа № 2104 на Таганке»


М.А.Квашнина
М.П.
«28» августа 2019 г.