

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Тимачева О.А.
« 29 » ноября 20 22 г

От работодателя:

Директор

Ахромеева Н.И.

« 29 » ноября 20 22 г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Долголесковская основная школа»
на 2023-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
администрации муниципального образования Каменский район

Регистрационный № 2022/06 от « 30 » ноября 20 22 г.

Начальник отдела территориального развития
и сельского хозяйства А.А. Кузнецов
(Роспись, ФИО, должность лица, проводившего уведомительную регистрацию)



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Долголесковская основная школа» (МКОУ «Долголесковская ОШ») (далее - Учреждение, школа).

Профсоюзный комитет (далее - ПК), действующий на основании Устава Учреждения, является полномочным представительным органом работников школы, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель (учреждение) в лице его представителя – директора школы Ахромеевой Натальи Ивановны, работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Тимачевой Оксаны Александровны.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, соглашением между администрацией муниципального образования Каменский район, отделом образования администрации муниципального образования Каменский район, районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли и в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя Учреждения.

при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим договором.

Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в Учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст.8 и ст.372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим договором, принимаются работодателем по согласованию с общим собранием работников учреждения.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с общим собранием работников учреждения в соответствии с абз.3 ст.8 и ст.372 ТК РФ:

положения об оплате труда, о стимулировании работников – ст. 135, 144, 147 ТК РФ; тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;

правила и инструкции по охране труда для работников Учреждения – ст. 212 ТК РФ; правила внутреннего трудового распорядка Учреждения – ст. 190 ТК РФ;

штатноерасписание Учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором;

должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором; расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором;

режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников Учреждения – ст. 100 ТК РФ;

положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

графики работы – ст. 103 ТК РФ;

перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);

график отпусков – ст.123 ТК РФ;

другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ; другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

Стороны размещают текст коллективного договора на официальном сайте образовательной организации (<https://shkoladolgoleskovskayakondaurovka-r71.gosweb.gosuslugi.ru/>) в трехдневный срок после его регистрации.

Стороны подводят итоги выполнения коллективного договора не реже 1 раза в год на общем собрании работников образовательной организации.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора.

2.2. Трудовой договор может заключаться на неопределённый срок, определённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 ТК РФ.

2.3. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Учреждению (ст.72 ТК РФ).

2.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.8. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.9. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников Учреждения взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда; обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда; соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Учреждением;

знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Тульской области, соглашениями, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда; качественно выполнять работу;

исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.10. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а

также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.12. При составлении расписаний занятий муниципальная образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

2.13. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.14. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.15. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.16. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области, снижение размера которой не допускается.

2.17. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

2.18. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

2.19. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.20. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Учреждения имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов Учреждения.

На собраниях с участием руководителя Учреждения обсуждаются вопросы о работе Учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем Учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

2.21. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профкомом) в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2.22. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2.ч.1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.23. Федеральным законом № 376-ФЗ установлено, что в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность), социально-трудовые гарантии, период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности и в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Установлено право работодателя на период приостановления действия трудового договора заключать с другим работником срочный трудовой договор.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового

договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав таких работников, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Федеральным законом № 376-ФЗ установлено, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Также направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни такого родителя, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет допускается только с его письменного согласия.

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Система оплаты труда работников МКОУ «Долголесковская ОШ» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, и иными нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации МО Каменский район.

3.2. Порядок и условия оплаты труда работников МКОУ «Долголесковская ОШ» регулируются Положением об оплате труда, разработанным в образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и принятыми администрацией МО нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным органом.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом.

3.5. В соответствии со ст.136 Трудового Кодекса РФ заработная плата работникам образовательной организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 20 и 5 числа каждого месяца.

3.6. Стороны считают, что пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травм за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя. (ФЗ от 29.12.06 г. № 255-ФЗ)

3.7. Предусмотреть в Положении о порядке установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании работников:

- установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет

работы по критериям оценки результатов их работы, определенных образовательной организацией;

- установление стимулирующих выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы.

- установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ;

- установление единовременной стимулирующей выплаты к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений при награждении наградами Тульской области;

- установление ежемесячной компенсационной выплаты за счет средств работодателя работникам образовательных организаций за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением.

- установление наставникам молодых педагогов ежемесячную компенсационную выплату в размере (указать размер) за работу с молодыми педагогами, не входящую в должностные обязанности работника.

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

В соответствии со ст.ст.60.2,151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по Учреждению:

- за сверхурочную работу, ст. 149, 151 ТК РФ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст.ст. 149, 153 ТК РФ;
- за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов;

б) при работе в сменном режиме ст. 103 ТК РФ;

в) за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности.

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по Учреждению;

г.) при наличии других оснований для выплат компенсационного характера.

3.8. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

- о сохранении заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- о конкретных размерах денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, — не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- о сохранении заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- о конкретных размерах:

1) повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда: не менее 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки) в зависимости от результатов специальной оценки условий труда;

2) доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3) оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере;

4) оплаты за сверхурочную работу (за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

3.9. В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

3.10. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

3.11. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники Учреждения имеют право, известив руководителя Учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г.)

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

3.12. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником учреждения.

3.13. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников Учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Тульской области и органами местного самоуправления.

3.14. Обеспечивается установление ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, за почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель бывших союзных республик», «Заслуженный мастер производственного обучения», отраслевые нагрудные знаки «Почетный работник общего образования (воспитания)», «Отличник народного просвещения» в размерах, предусмотренных п.2 ст.9 Закона Тульской

области «Об образовании».

3.15. Обеспечивает выплату пособия на санаторно-курортное лечение работникам образовательных организаций за счет средств бюджета области.

3.16. Обеспечивает стопроцентную оплату проезда до места работы и обратно педагогическим работникам, работающим в образовательных организациях района, проживающим в районном центре за счет средств местного бюджета.

3.17. Предусматривает средства на выплату командировочных расходов, связанных с повышением квалификации, а также с выездами на совещания, семинары, конференции и т.д. согласно вызовам и приказам председателя комитета образования, руководителей ОУ согласно смете расходов.

3.18. Обеспечивает финансирование на подписку методических журналов, нормативно-правовых документов МКУ «ЦОДСО» МО Каменский район, в связи с необходимостью разработки нормативно-правовой и организационной документации, программ развития, освоения современных технологий обучения и воспитания согласно смете расходов.

3.19. Обеспечивает финансирование мероприятий на проведение лицензирования и аккредитации образовательных организаций в пределах утвержденной сметы расходов.

3.20. Обеспечивает финансирование проведения ежегодных обязательных бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций и приобретение медицинских книжек.

3.21. Осуществляет финансирование на выплату дополнительных отпусков в количестве 7 календарных дней:

- поварам, работающим у плиты, по результатам специальной оценки условий труда;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем.

3.22. Выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, расположенные в сельской местности, в размере десяти должностных окладов.

3.23. Выделяет средства на мероприятия по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в образовательных организациях не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

3.24. На финансирование мероприятий по профилактике и противодействию распространения новой коронавирусной инфекции.

3.25. Принимает участие в проведении районных конкурсов профессионального мастерства и устанавливает премии победителям конкурсов из средств местного бюджета.

3.26. Предусматриваются формы дополнительного профессионального образования работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МКОУ «Долголесковская ОШ» определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором,

локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу руководителя образовательной организации.

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

4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников образовательной организации. В эти периоды администрация организации вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.5. Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя денежное вознаграждение выплачивается за период осенних, зимних, весенних, летних каникул учащихся, не совпадающий с очередными оплачиваемыми отпусками работников.

4.6. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

4.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

4.8. Администрация образовательной организации включает в график отпусков работников, которые постоянно работают дистанционно.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен оплачиваемый отпуск. В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др. предоставляется отпуск до 5 календарных дней.

4.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного

года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Допускается разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

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

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ)

4.13. Работникам библиотек образовательной организации (структурных подразделений) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

4.14. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4.15. Устанавливается продолжительность рабочего времени женщинам, работающим в образовательной организации, расположенной в сельской местности не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

4.17. Инвалидам, занятым в организации, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другое), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.18. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.19. Устанавливается неполный рабочий день, неполная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

4.20. В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

4.21. Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.22. Установить ежегодный дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) продолжительностью 14 календарных дней работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иными родственниками, являющимися инвалидами I группы. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (Ст.263 ТК).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.24. Для членов профсоюза предусматривается:

- проведение обучения председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, руководителей образовательных организаций;
- проведение обучающих семинаров для молодых педагогов, обеспечение информационной поддержки деятельности молодежного Совета Профсоюза;
- проведение конкурсов профессионального мастерства, профсоюзных конкурсов;
- поощрение победителей конкурсов и участников конкурсного отбора лучших учителей общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;
- оздоровление работников в профсоюзных здравницах, организацию отдыха родителей и их детей;
- организацию и проведение спортивных мероприятий и физкультурно-оздоровительную работу;
- оказание материальной помощи работникам в сложных жизненных ситуациях на основании личного заявления работника;
- организацию смен «Мать и дитя» на базе коттеджного комплекса «У реки» в деревне Бунырево Алексинского района Тульской области;
- проведение новогодних праздничных мероприятий для работников – членов Профсоюза и их детей;
- организацию работы с ветеранами педагогического труда.

5. Кадровая политика. Обеспечение занятости работников.

5.1. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников является:

- ликвидация образовательной организации при любой численности работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организации с численностью до 50 человек;

5.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов её деятельности, работодатель

своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категории работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности.

5.3. При прекращении деятельности образовательных организаций в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с учредителем, руководителем учреждения и профсоюзным органом в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Проводить упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места.

5.5. Обеспечивать трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций.

5.6. Меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки работников организации организуется за счет средств учредителя.

5.7. Обязательства районной организации Профсоюза: Осуществлять защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приема на работу в соответствии с законодательством.

5.8. Осуществляет оплату командировочных расходов работников, направляемых на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, в служебные командировки.

5.9. Профком осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации и Тульской области по вопросам:

- реализации права педагогических работников из числа учителей в возрасте до 35 лет на получение субсидий на приобретение жилых помещений;
- ежемесячной компенсации расходов педагогическим работникам государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству, и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере 100 процентов начисленной за месяц платы за жилое помещение, отопление и освещение;
- выплаты пособия на санаторно-курортное лечение работникам муниципальных образовательных организаций работникам методических центров, кабинетов, психологических служб, созданных муниципальными образованиями области;
- 15% повышения должностных окладов педагогическим работникам, работающим в государственных и муниципальных образовательных организациях (структурных подразделениях), расположенных в рабочих поселках, поселках городского типа;
- выплаты единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в государственные образовательные организации, подведомственные Министерству, и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельской местности, в размере 10 должностных окладов; в городах, рабочих поселках, поселках городского типа – в размере 5 должностных окладов;
- предоставления иных мер социальной поддержки, предусмотренных федеральными законами, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тульской области.

6. Меры социальной поддержки работников

6.1. Обеспечивает выплату единовременного пособия работникам образовательных

организаций при расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в размере должностного оклада (оклада) (работникам общеобразовательных учреждений, работникам дошкольных образовательных учреждений и работникам учреждений дополнительного образования).

6.2. По возможности обеспечивает молодых специалистов, прибывших на работу в образовательные организации жильём.

6.3. Предусматривает выплаты вознаграждений из средств местного бюджета:

- педагогическим работникам, подготовившим призеров областных олимпиад по предметам в размере одной минимальной оплаты труда;

- работникам, награжденным ведомственными наградами (знаком отличия Министерства просвещения «Отличник просвещения», Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации) - 600 рублей;

- Почетной грамотой министерства образования Тульской области - 250 рублей;

- Почетной грамотой, благодарностью комитета образования - 150 рублей;

- Почетной грамотой правительства Тульской области и Почетной грамотой администрации МО Каменский район согласно Положению.

- Педагогическим работникам, которым присвоено звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1000 рублей;

- Образовательным организациям на юбилей:

25 лет, 50 лет и каждые последующие 10 лет в размере 5000 рублей.

- Образовательным учреждениям, выпускники которых окончили школу с золотой и серебряной медалями в размере 3000 рублей.

6.4. Предусматривает единовременные выплаты работникам образовательных организаций и ветеранам труда, находящимся на пенсии, единовременные выплаты в юбилейные даты 50, 60, 70 лет и каждые последующие пять лет в размере 500 руб. за счет средств местного бюджета.

6.5. Предоставлении субсидии на приобретение и строительство жилья работникам образовательных организаций согласно законодательству.

6.6. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в сложных жизненных ситуациях и продолжать практику поощрения профсоюзного актива, в том числе за участие в различных конкурсах.

6.7. Проводить практику оздоровления работников – членов Профсоюза, их детей в санаториях и на базах отдыха по льготной стоимости за счет средств Профсоюза.

6.8. Проводить анализ обеспеченности нуждающихся работников образовательных организаций и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.

6.9. Рекомендовать первичным профсоюзным организациям проводить мероприятия, посвященные Дню пожилых людей (1 октября), Дню учителя, Дню Победы, чествованию учительских династий.

6.10. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.11. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в

образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

6.12. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

6.13. Обязательства Профсоюза.

- Проводит анализ обеспеченности нуждающихся работников, в том числе переболевших коронавирусной инфекцией, и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.

- Проводит организацию праздничных новогодних мероприятий и подарков для детей работников – членов Профсоюза.

7. Охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Учреждении, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников. Осуществляет проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из средств местного бюджета в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

7.2. Работодатель обеспечивает направление средств на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников образовательной организации в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

7.3. Работодатель обеспечивает работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), прохождение вакцинации в рабочее время и предоставляет дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы на следующий день после прохождения вакцинации.

7.4. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Тульской области:

- обеспечивает проведение в образовательной организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации;
- включает положения о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;
- использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.
- обеспечивает за счёт средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников

Учреждения.

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

7.6. Согласно приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней" осуществляется реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;
- содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации.

8. Соблюдение трудового законодательства

Профсоюз:

8.1. Принимает и анализирует устные и письменные заявления работников образовательной организации, и в случае необходимости направляет их для разрешения в вышестоящие организации.

8.2. Организует учебу, консультации руководителей образовательных организаций, профсоюзного актива работниками областной организацией Профсоюза, работниками юридических служб района.

8.3. В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до сведения отдела образования, администрации района о всех случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Соглашения.

8.4. Оказывает бесплатную юридическую помощь, адвокатские услуги членам Профсоюза - работникам образовательной организации по правовым вопросам через юристов и специалистов обкома профсоюза.

8.5. Федеральным законом № 379-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» согласно которым страхователям в Пенсионный фонд Российской Федерации необходимо подавать сведения о приостановке и возобновлении трудового договора не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения), иного документа, принятия решения, которые подтверждают оформление, приостановление,

возобновление или прекращение трудовых отношений.

8.6. Федеральным законом № 379-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», которыми уточнен порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности в связи с приостановлением трудового договора. Указанные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

8.7. Федеральным законом № 379-ФЗ внесены изменения в Федеральный закон «О страховых пенсиях» согласно которым, в страховой стаж будет засчитываться период оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на основании контракта. Указанные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 24 февраля 2022 года.

8.8. Федеральным законом № 379-ФЗ также установлено, что граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры (служебные контракты), в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют преимущественное право трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Обязательства работодателя:

9.1. Выплачивает ежемесячную компенсационную выплату работнику (председателю первичной профсоюзной организации, если таковой имеется) за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением.

9.2. Включает председателя первичной профсоюзной организации, если таковой имеется, в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценке условий труда, других комиссий.

Коллективный договор МКОУ «Долголесковская ОШ» принят на общем собрании работников Протокол № 3 от 28.11.2022г.

Скреплено 18 листов

всего 18 листов

Директор: Ахромеева Н.И.

