

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №10 г.Новотроицка Оренбургской области»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного автономного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10
г. Новотроицка Оренбургской области»
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)
на 2024 – 2027 годы

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного автономного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10
г. Новотроицка Оренбургской области»


подпись /М.Н.Гроицкая/
Ф.И.О. М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №10 г. Новотроицка Оренбургской области»


подпись /Науменко Т.А./
Ф.И.О.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду МОАУ _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном автономном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Новотроицка Оренбургской области».
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональным и городским соглашениями в сфере трудовых отношений и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 10 г. Новотроицка Оренбургской области» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - 1.3.1. работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
 - 1.3.2. работодатель в лице его представителя – директора Гроицкой Марины Николаевны (далее – работодатель).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 - 1.18.1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
 - 1.18.2. Положение об оплате труда и об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников (приложение № 2);
 - 1.18.3. Соглашение по охране труда (приложение № 3);
 - 1.18.4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4);
 - 1.18.5. Положение о премировании работников (приложение № 5);
 - 1.18.6. Положение об оказании материальной помощи (приложение № 6);
 - 1.18.7. Другие локальные нормативные акты.
- 1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - 1.19.1. по согласованию с профкомом;
 - 1.19.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
 - 1.19.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - 1.19.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 - 1.19.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - 1.19.6. другие формы.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

- 2.1. 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 ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:
 - 2.2.1. наличие у будущего работника школы справки об отсутствии судимости;
 - 2.2.2. заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
 - 2.2.3. издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
 - 2.2.4. до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
 - 2.2.5. при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными

федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- 2.5.1. с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- 2.5.2. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- 2.5.3. с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- 2.5.4. с пенсионерами по возрасту, принятых впервые;
- 2.5.5. с заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
- 2.5.6. в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.6. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.7. При заключении срочного трудового договора работодатель должен предупредить работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.8. Считать возможным расторжение срочного трудового договора по заявлению работника на основании его личной инициативы с возможным отсутствием необходимости предупреждения за 2 недели.

2.9. В случае приема на работу с испытательным сроком до трёх месяцев, указать это в трудовом договоре.

2.10. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 2.10.1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2.10.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 2.10.3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 2.10.4. лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 2.10.5. педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию;
- 2.10.6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 2.10.7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух до шести месяцев;
- 2.10.8. в иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, и коллективным договором.
- 2.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев.
- 2.12. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.13. При неудовлетворительном результате испытания предупредить работника о расторжении трудового договора до истечения срока испытания в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения

- соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- 2.14. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 Трудового кодекса РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.
 - 2.15. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.
 - 2.16. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.
 - 2.17. В случае увольнения производится с работником окончательный расчет и выдаются все документы, связанные с трудовой деятельностью (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно в течение 3 дней после заявления работника.
 - 2.18. В случае увольнения по сокращению штата работников, к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, включить лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок три года).
 - 2.19. Работникам, подлежащим сокращению, предоставлять по их желанию время для поиска новой работы 2 дня в неделю с сохранением заработной платы.
 - 2.20. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
 - 2.21. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
 - 2.22. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии со статьей 47 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», а также приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.
 - 2.23. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
 - 2.24. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
 - 2.25. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
 - 2.26. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная

нагрузка учителей может быть разной и в первом и втором учебных полугодиях.

- 2.27. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше норм часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.
 - 2.28. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, 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 согласия работников.
 - 2.29. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждений и организации (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.
 - 2.30. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
 - 2.31. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
 - 2.32. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:
 - 2.34.1. по взаимному согласию сторон;
 - 2.34.2. по инициативе работодателя в случаях:
 - 2.34.2.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - 2.34.2.2. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - 2.34.2.3. простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - 2.34.2.4. восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - 2.34.2.5. возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте 2.34.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.35. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается как правило только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).
- 2.36. В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.37. О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца

(ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.39. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными и нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.41. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.42. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора. Расторжение трудового договора возможно, согласно пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ).

2.43. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют :

2.43.1. работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

2.43.2. работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

2.43.3. работники, применяющие инновационные методы работы;

2.43.4. работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

2.43.5. работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.43.6 Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.43.7 С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая в книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению

работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

- При приеме на работу у нового работника необходимо требовать уведомление из ПФР, в котором указана информация страховой номер, ФИО, пол, дата рождения и место рождения, предусмотренное постановлением Правлением Пенсионного фонда от 13.06.2019 № 335

- Замена зарплатного банка:

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (часть 3 ст. 136 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

3.1.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

3.2.5. Предоставлять возможность для аттестации педагогических работников в соответствии со статьей 49 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

3.3. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования;

3.4. По результатам аттестации, аттестационная комиссия принимает решение о соответствии уровня квалификации учителя требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории или о соответствии занимаемой должности.

3.5. Оплата труда, по итогам аттестации, производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией и издания приказа МО Оренбургской области «Об аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений области».

3.6. Согласно приказа Минтруда от 01.03.2019 г. № 131 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и

дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года...», работники предпенсионного возраста имеют право пройти переподготовку или повысить квалификацию.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

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

4.6.1. лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

4.6.2. проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

4.6.3. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

4.6.4. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

4.6.5. награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.6.6. не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении новых вакансий.

4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: 519

5.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273 и приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), утвержденными работодателем по согласованию с профкома, учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 5.2. Для руководящих работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей недели.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ; Приказ Минобрнауки РФ от 26.03.2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).
- 5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.
- 5.5. Должностные обязанности педагогических работников не ограничиваются только преподавательской нагрузкой. Другая часть рабочего времени педагогов в пределах 36 часов не нормируется. В течение этого времени педагогические работники (учителя, преподаватели и др.) выполняют иные должностные обязанности.
- 5.6. К кругу этих обязанностей относятся:
 - 5.6.1. работа связанная с участием в заседаниях педагогического совета, методических мероприятиях (в соответствии с графиком и планами работ учреждения);
 - 5.6.2. дежурства в учебном заведении (в целях наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перемен, установленных для отдыха и питания);
 - 5.6.3. работа по изучению индивидуальных способностей, интересов и склонностей детей, их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий, оздоровительные и другие организационные мероприятия с детьми;
 - 5.6.4. непосредственная подготовка к работе по обучению и воспитанию учащихся и другим видам организационной работы (может проводиться учителем, как в домашних условиях, так и в стенах учреждения);
 - 5.6.5. работа с родителями (лицами, их замещающими, семьями, обучающими детей на дому), в том числе проведение родительских собраний и консультаций.
- 5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - 5.7.1. по соглашению между работником и работодателем;
 - 5.7.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до восемнадцати лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.8. Учителям, по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников

к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

- 5.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.14. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 5.15. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. В каникулярное время педагогическим работникам предоставляется один методический день с учётом возможностей учреждения.
- 5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.18.1. по завершении подготовки образовательного учреждения к новому учебному году уборщикам служебных помещений предоставить (в каникулярное время) – 3 дополнительных дня.
- 5.18.2. по завершении подготовки образовательного учреждения к новому учебному году лаборанту хим. кабинета предоставить (в каникулярное время) – 3 дня.
- 5.19. В соответствии со статьями 101 ТК РФ, 119 Письмом Министерства просвещения СССР от 09.07.1970г. № 67-М, приказом Министерства образования РФ от 20.09.1994г. № 360, на основании городского трёхстороннего соглашения между администрацией города Новотроицка, городским управлением образования и профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ, на 2020-2028 годы предоставить право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска сроком до 3-х дней для следующей категории работников с ненормированным рабочим днём:
 - 5.19.1. директору;
 - 5.19.2. заместителю директора;
 - 5.19.3. секретарю;
 - 5.19.4. делопроизводителю;
 - 5.19.5. педагогу-психологу.
- 5.20. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):
 - 5.20.1. при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
 - 5.20.2. в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
 - 5.20.3. для проводов детей в армию – 1 календарный день;
 - 5.20.4. бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
 - 5.20.5. в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
 - 5.20.6. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
 - 5.20.7. председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 6

календарных дней;

- 5.20.8. членам профкома - 1 календарный день;
- 5.20.9. заведующей библиотекой (библиотекарю) – 14 календарных дней (Положение о библиотеке общеобразовательного учреждения);
- 5.20.10. в каникулярное время 1 день в неделю методический (при 6-дневной рабочей неделе);
- 5.20.11. за занятия с будущими первоклассниками - 5 календарных дней;
- 5.20.12. работающим инвалидам (в особом случае) - 3 календарных дня;
- 5.20.13. руководителям методического объединения школы - 3 календарных дня.

Перенос дополнительных выходных дней на следующий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

- 5.20.14. за ремонт кабинета к началу нового учебного года, при условии сдачи готовности кабинета до ухода в отпуск - 1 календарный день;
- 5.20.15. за обход микрорайона школы по учёту детей школьного возраста и своевременную сдачу отчёта - 1 календарный день.
- 5.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем без сохранения заработной платы (в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ОУ длительного отпуска сроком до одного года») (приложение № 9).
- 5.22. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Накануне праздничных дней рабочий день сокращается на 1 час (каждый урок на 10 минут).
- 5.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.
- 5.24. Работодатель обеспечивает работникам школы возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) в столовой или комнате отдыха (ст. 108 ТК РФ).
- 5.25. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, 15-го и 30-го (февраль 15-го и 28-го) числа каждого месяца.
- 6.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (приложение 11), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:
 - 6.3.1. ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение;
 - 6.3.2. доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений;
 - 6.3.3. доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным

- процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (приложении № 2);
- 6.3.4. выплаты стимулирующего характера (приложение №2);
- 6.3.5. премиальные выплаты (приложение №5).
- 6.4. Работодатель предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учётом возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 60 процентов.
- 6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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 (ст. 4 ТК РФ). В соответствии с ч.4 статьи 142 Трудового кодекса РФ за работником сохраняется средний заработок на весь период приостановления им работы в связи с задержкой более чем на 15 дней выплаты работодателем заработной платы.
- 6.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 6.7. 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, установленном законодательством ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 6.8. Изменение оплаты труда производится:
- 6.8.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 6.8.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 6.8.3. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 6.8.4. присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- 6.9. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.10. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ.
- 6.11. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере 20 % от должностного оклада.
- 6.12. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:
- 6.12.1. «Отличник просвещения»;
- 6.12.2. «Почётный работник общего образования РФ»;
- 6.12.3. «Почётный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» и т.д.;
- выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). *(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в*

отраслевом районном (городском) соглашении либо из средств образовательного учреждения на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2004 г. N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»).

6.12.4. Правила перечисления средств за классное руководство из федерального в региональные бюджеты указаны в Постановлении Правительства РФ № 488 от 04.04.2020. Минпросвещения). Величина ежемесячной надбавки не может быть ниже 5000 рублей, количество детей в классе на нее также не влияет. Однако размер выплаты может быть больше, если педагог проживает в местности, в которой установлены повышающие коэффициенты. Согласно этим нормативным актам, ежемесячная доплата 5000 рублей: Не должна заменять собой никаких других выплат, которые уже получают классные руководители, будь то зарплата, стимулирующие, повышающие коэффициенты, региональная доплата за классное руководство.

Является частью заработной платы, а следовательно: выплачивается педагогу вместе с зарплатой; учитывается при определении налоговой базы, величины страховых взносов, размера среднего заработка и так далее. Не приостанавливается на период каникул, а также на время отмены уроков в связи санитарно-эпидемиологическими, климатическими и иными причинами — в том случае, если эти обстоятельства не совпадают с ежегодным отпуском учителя.

6.13. По результатам соут проводить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, Работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР И Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/II-22. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.14. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.15. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора.

6.15.1. На установление выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определять 5 % процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения (в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений города Новотроицка).

6.15.2. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определять 80 - 90 % процентов от объема стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения. *Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.*

6.15.3. На установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определять 95 % процентов из общего объема выплат стимулирующего характера образовательного учреждения. *Конкретная величина определяется в*

соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным Педагогическим Советом образовательного учреждения.

- 6.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.
- 6.17. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
- 6.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 6.19. Работодатель обязуется:
 - 6.19.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения и возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;
 - 6.19.2. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.20. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.21. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.22. Работодатель обязуется:
 - 6.22.1. производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
 - 6.22.2. в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
 - 6.22.3. в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- 6.22.4. освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);
 - 6.22.5. освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:
 - 6.22.6. получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);
 - 6.22.7. победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
 - 6.22.8. победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
 - 6.22.9. награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;
 - 6.22.10. награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».
- 6.25. 11. Реализация вышеуказанных мер осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательных учреждений на соответствующий финансовый год ,предусматривая индексацию не ниже установленного МРОТ (с учётом установленного регионом).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1.Работодатель оказывает материальную помощь работникам в следующих случаях:
- 7.1.1. смерть близких родственников (родители, дети, супруг(а)- 1000р .
- 7.2.Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:
- 7.2.1. работник заключает с работодателем ученический договор;
 - 7.2.2. ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).
- 7.3.Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.
- 7.4.Оказывает содействие в вопросе улучшения жилищных условий нуждающимся работникам(в предоставлении общежития для молодых специалистов).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 8.1.Работодатель обязуется:
- 8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
 - 8.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3)

с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда
- 8.1.4. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.1.5. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.
- 8.1.6. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.1.7. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 8.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).
- 8.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.1.11. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда
- 8.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного

случая на производстве, в размере 50% от оклада работника, за счет фонда экономии заработной платы.

- 8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.1.18. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.1.19. Руководитель выделяет средства 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. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.
- 8.1.20. Используют 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 СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2021 и 2014 годов».
- 8.2. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.3. Руководитель обеспечивает вызов скорой помощи для оказания неотложной медицинской помощи. работникам, заболевших на рабочем месте, в случае крайней необходимости выделяет из числа работников сопровождающего в медицинскую организацию.
- 8.4. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.5. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях согласно нормам СанПин.
- 8.6. Профком обязуется:
- 8.6.1. организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.6.2 на время прохождения медицинского осмотра работников,(по установленному графику администрацией), работники освобождаются от работы с сохранением места работы и среднего заработка.

8.6.3 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии

по старости, в том числе досрочно, в течение трех 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).

Для прохождения обязательной диспансеризации (статья 185. 1 2021г.) работникам предоставляются дополнительные выходные: сотрудникам, получающим пенсии по старости или за выслугулет — 2 дня ежегодно ;работникам предпенсионного возраста — 2 дня ежегодно;работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста — 1 день раз в год; остальным работающим — 1 день один раз в три года, при наличии письменного заявления сотрудника и необходимость согласования даты освобождения от работы сотрудником и работодателем..

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЗА

- 9.1.Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ). из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 9.2.В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), профком принимает заявление от данного работника. и представляет его интересы .
- 9.3.Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:
 - 9.3.1. учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
 - 9.3.2. учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
 - 9.3.3. согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
 - 9.3.4. согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.
- 9.4.С учетом мнения профкома производится:
 - 9.4.1. установление системы оплаты труда;
 - 9.4.2. составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
 - 9.4.3. принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
 - 9.4.4. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - 9.4.5. установление сроков выплаты заработной платы работникам;
 - 9.4.6. привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
 - 9.4.7. установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 1 час;
 - 9.4.8. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
 - 9.4.9. установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - 9.4.10. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
 - 9.4.11. утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - 9.4.12. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - 9.4.13. утверждение должностных обязанностей работников;

9.4.14. изменение существенных условий труда.

9.5.С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- 9.5.1. сокращение численности или штата работников организации;
- 9.5.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 9.5.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 9.5.4. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - 9.5.4.1.прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - 9.5.4.2.нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - 9.5.4.3.совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 9.5.4.4.совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 9.5.4.5.повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - 9.5.4.6.применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.6. По согласованию с профкомом производится:

- 9.6.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - 9.6.2. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - 9.6.3. установление размеров доплат за вредные и (или) опасные согласно соут и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - 9.6.4. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - 9.6.5. распределение учебной нагрузки;
 - 9.6.6. утверждение расписания занятий;
 - 9.6.7. установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
 - 9.6.8. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы; принятие Положений о дополнительных отпусках.
- 9.7. С согласия профкома производится:
- 9.7.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
 - 9.7.2. временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.

9.8.С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- 9.8.1. сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- 9.8.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- 9.8.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 9.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).
- 9.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком обязуется:

- 10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.,
- 10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного и иных фондов учреждения.
- 10.1.5. Осуществлять контроль за организацией питания в школьной столовой.
- 10.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ). Согласно Федеральному закону РФ от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» — федеральный закон, регулирующий деятельность по обработке (использованию) персональных данных..152фзот27.07 2006.
- 10.1.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по трудовым спорам в суде.
- 10.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
- 10.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации педагогических кадров, спец оценка условий труда и охране труда .
- 10.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать предоставление работодателем в пенсионные органы достоверных

сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1.Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацию плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений;

11.1.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательном.

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока данного договора.

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью
21 (двадцать один)
листов

Директор МОАУ «СОШ № 10»
_____ **М.Н. Гроицкая**
подпись

М.П.