

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя школа № 62»**

153038, г.Иваново, ул. 5-я Коляновская, д.72, тел: 8 (4932) 56-01-63, e-mail: [school62@ivedu.ru](mailto:school62@ivedu.ru)

**От работодателя:**

**Директор**

**Давыдова Вера Николаевна**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.

МП

**От работников:**

**Председатель совета**

**трудового коллектива**

**Болтушкина Галина Павловна**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР №**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя школа № 62»**

**на 2023 – 2026 годы**

дата вступления в силу

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Юридический адрес:

153005 г. Иваново,

ул. 5-я Коляновская д.72

Тел. (4932)56-01-63

E-mail: [school62@ivedu.ru](mailto:school62@ivedu.ru)

Иваново, 2023

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 62» (далее школа, образовательное учреждение, учреждение).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021—2023 годы.
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2023—2025 годы, заключенное между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 29 декабря 2020 г. и зарегистрированное в Федеральной службе по труду и занятости 29 декабря 2020 г.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и администрации Школы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора школы (далее – Работодатель);
- Работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников образовательного учреждения, состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях (ст. 30, 31 ТК РФ), на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6. В соответствии с законодательством, Работники – члены профсоюза имеют право:

- на участие в управлении организацией через своего представителя – профсоюзный комитет, с учетом мнения которого (либо по согласованию с которым) Работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- бесплатную юридическую помощь в сфере трудовых, пенсионных и иных социальных правоотношений;
- защиту в случае необоснованного увольнения, других несправедливых действий со стороны Работодателя (в частности, защиту от неправомерного привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, несоблюдения очередности предоставления отпуска);
- бесплатную правовую помощь через представление и защиту интересов в комиссии по трудовым спорам, а также в суде (например, при обжаловании отказа пенсионного органа в назначении досрочной трудовой пенсии);
- контроль выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, Коллективным договором, трудовым договором;
- контроль расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других вопросов возмещения вреда, причиненного здоровью на работе;
- обращение в вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам;
- содействие в улучшении условий труда на рабочем месте;
- материальную помощь в тяжелых жизненных ситуациях;
- помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых для себя и членов семьи.

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое 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 ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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. Все изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, подлежат регистрации в Комитете Ивановской области по

труду и содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.13. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трёх лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Коллективного договора.

1.14. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Договор, включая условия, улучшающие положение Работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Коллективного договора.

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

1.16. Стороны определили следующие формы управления учреждением – непосредственно Работниками и через профсоюзный комитет:

- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.18. С целью контроля за выполнением Коллективного договора:

- Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально трудовых отношений.
- Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.
- Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в десятидневный срок.

1.19. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

1.20. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в школы.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом и другими законодательными и нормативными правовыми актами, локальными актами учреждения и не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

2.7. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год педагогических Работников (учителей) и других Работников устанавливается директором школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск и доводится до его сведения курирующими заместителями директора.

2.8. В зависимости от количества часов предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических Работников (учителей) может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.9. Определение учебной нагрузки педагогическому Работнику (учителю) меньше нормы часов за ставку заработной платы производится только с его

письменного согласия.

2.10. Учебная нагрузка педагогическим Работникам (учителям), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими Работниками (учителями).

2.11. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогического Работника (учителя), объема работы административно-управленческого, учебно-вспомогательного, технического персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов / групп

– временного увеличения объема учебной нагрузки или объема работы, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника / продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца течение календарного года;

– восстановления на работе педагогического Работника (учителя), ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «по инициативе Работодателя» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласия Работника не требуется.

2.12. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), включая руководителей и заместителей руководителей Организаций, реализующих образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную плату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности

педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Руководители образовательных организаций вправе выполнять педагогическую работу с предварительного согласия учредителя образовательной организации.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим руководящим и другим работникам иных образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, организаций системы дополнительного профессионального образования, учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной организации и при условии, что учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. О введении существенных изменений условий Трудового договора Работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца ст. 73 ч. 2 ТК РФ. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (при наличии вакансий).

2.14. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

2.16. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. Заключить трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения.

2.17.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.17.3. Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

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

2.17.5. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

– ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;

– увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней (п. 4.8.7. «Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящих в систему образования Ивановской области»).

2.17.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.17.7. Направлять педагогических Работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.17.8. В случае направления Работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.17.9. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем.

2.17.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, её реорганизацией, с участием профсоюзного

комитета.

2.17.11. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.17. Работники обязуются:

2.17.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения и иные локальные акты учреждения.

2.17.2. Участвовать в организации и проведении ГИА, в работе летнего лагеря, конкурсах и других значимых для Школы мероприятиях.

2.17.3. Своевременно оповещать администрацию о невозможности выполнять работу по причинам различного вида.

2.17.4. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и Работников учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, если она отнесена к информации для служебного пользования.

2.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ТК РФ (ст.92 и ст.333), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47), приказом Минобрнауки от 24 декабря 2014 г. №1601, приказом Минобрнауки от 11.05.2016 г. №536, письмом Минобрнауки от 15.10.2015 №08-ПГ-МОН-37849 , письмом ЦС профсоюза от 10 февраля 2016 №73, а также должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Педагогическим Работникам в зависимости от должности и(или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю за ставку заработной платы – педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарю, педагогу дополнительного образования;

- продолжительность рабочего времени 30 ч. в неделю за ставку заработной платы – воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группе

продленного дня;

- продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю за ставку заработной платы – учителю-дефектологу, логопеду;

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы:

- педагогическим Работникам (учителям), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам на уровне НОО, ООО, СОО;

- педагогическим Работникам, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

3.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут).

3.4. Для Работников административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и технического персонала учреждения устанавливается 40 часовая продолжительность рабочей недели за должностной оклад.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.6. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников (учителей) под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Проект расписания занятий должно быть составлено не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года/полугодия с учетом рационального использования рабочего времени педагогического Работника (учителя), требований СанПиНов, не допускающих перерывов между занятиями более двух уроков в день.

3.8. Педагогическим Работникам (учителям) по возможности предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.9. Женщинам-педагогам, имеющим детей, посещающих дошкольные образовательные учреждения, предоставлять методический день в субботу по мере возможности.

3.10. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседание педагогического совета, родительское собрание, участие в ЕГЭ и ГИА, сопровождение школьников на итоговую аттестацию и т.п.), педагогический Работник (учитель) вправе использовать по своему усмотрению.

3.11. Работа в праздничные и выходные дни в Школы запрещена. Работа по обеспечению стабильного функционирования учреждения в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ и согласно Положения об оплате труда Работников образовательного учреждения.

По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом производственной возможности учреждения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153. ТК РФ).

3.12. Учебная нагрузка педагогическим Работникам (учителям),

находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим Работникам (учителям) на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

3.13. В рабочие дни к дежурству по образовательной организации педагогические Работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.14. Привлечение педагогических Работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся 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. Режим рабочего времени указанных Работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.15. Режим рабочего времени устанавливается для Работников Правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.16. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства
- 31 декабря.

За данные нерабочие дни за работником сохраняется заработная плата.

3.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические Работники (учителя) осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и технический персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.18. В целях сохранения жизни и здоровья, предотвращения травматизма учащихся, обеспечения безопасных условий в учреждении, Работодатель обязан привлекать Работников учреждения к выполнению обязанностей дежурного в пределах нормы рабочего времени в соответствии с расписанием, графиками, утвержденными директором Школы.

3.19. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.20. При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.21. Педагогическим Работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка, выше установленной нормы за ставку, – заработная плата за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку, – сохраняется ставка, если невозможно догрузить учебной работой;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена, ниже нормы за ставку, – заработная плата, установленная при тарификации.

3.22. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка вследствие передачи уроков иностранного языка, музыки, и физической культуры учителям-специалистам производятся доплаты до ставки (18 часов) при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.23. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам согласно внесенным изменениям в ТК РФ Федеральным законом от 19.11.2021 № 372-ФЗ и Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ инвалидов, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается

только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

При этом, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3.24. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим Работникам – не менее 56 календарных дней;
- учебно-вспомогательному, техническому персоналу – не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК);
- административно-управленческому персоналу – не менее 56 календарных дней (ст.119 ТК);
- административно-управленческому, не связанному с руководством образовательным (воспитательным) процессом – не менее 28 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724).

3.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника, в случаях, предусмотренных ст. 124 –125 ТК РФ.

Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.26. В связи с тем, что по условиям работы образовательного учреждения очередной отпуск большинства Работников Школы приходится на летний период, в исключительных случаях Работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

3.27. Работникам, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 622.2 ТК РФ).

3.28. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось время работы (должность) в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные Коллективным договором и

другими локальными актами.

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, 14 проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.30. В соответствии с законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда – семь дней;
- за ненормированный рабочий день – три дня;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих Работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.31. Предоставлять Работникам один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении Работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст. 185.1 ТК РФ).

3.32. Предоставлять Работникам, не достигшим возраста, дающего право на

назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.33. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

3.34. Предоставлять педагогическим Работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года.

3.35. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, 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/.

3.36. Административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу предоставлять право на сокращённый на 1 час предпраздничный день.

3.37. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

- бракосочетания работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- проводы в армию и дня принятия присяги – по 1 рабочему дню;
- рождение ребенка – 1 рабочий день;
- вступление в профсоюз – 1 рабочий день в каникулярное время;
- при сопровождении ребенка в первый класс 1 сентября – 1 рабочий день;
- смерти родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- при воспитании ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 2 рабочих дня в удобное для работника время;
- 1 сентября родителям, в случае поступления ребенка на учебу в 1-й класс общеобразовательного учреждения;
- председателю профсоюзного комитета до 4-х дней в каникулярное время;
- уполномоченному по охране труда – 2 рабочих дня в каникулярное время;
- членам профкома – до 2-х дней в каникулярное время по ходатайству председателя профкома;
- работникам школы, не пропустившим ни одного дня по болезни и не имеющих дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение года, предшествующего очередному отпуску за период с 1 июня до 30 мая – 2 рабочих дня в каникулярное время
- педагогическим работникам, осуществлявшим в течение учебного года замещение учебных занятий за временно отсутствующего основного работника в количестве более 90 часов – 1 день в каникулярное время.

3.38. Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3-х дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х дней;
- в случае бракосочетания Работника или детей Работника – до 3-х дней;
- на похороны близких родственников – до 3-х дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14-ти дней;
- работающим инвалидам – до 60-ти календарных дней в году;
- родителям и женам/мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных ими при исполнении военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14-ти календарных дней в году;
- работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, по их заявлениям дополнительный отпуск сроком до 14-ти 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 до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

3.39. Администрация обязуется:

Предупреждать педагогического Работника (учителя) за день о посещении его уроков, внеурочных и внеклассных занятий кроме случаев:

- класс находится на контроле в соответствии с планом работы Школы;
- наличие рекламаций по поводу деятельности педагогического Работника.

3.40. Профсоюзный комитет обязуется:

3.40.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

3.40.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.40.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.40.4. Осуществлять профсоюзный контроль за выполнением работодателем трудового законодательства и по итогам профсоюзного контроля вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

4.1. Заработная плата Работников Школы исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 62», разработанного в соответствии с методиками, рекомендованными Министерством образования и науки РФ (для учителей, ведущих уроки), Министерством здравоохранения и социального развития РФ (для остальных Работников) и постановлениями главы города Иванова, главы Администрации города Иванова.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном значении, либо в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения школы № 62 и действующими правовыми актами.

4.3. Стимулирующие выплаты, премия и выплаты в виде материальной помощи производятся по основаниям, предусмотренным Положением о порядке и условиях стимулирующих выплат части фонда оплаты труда Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 62» .

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы: 24 числа каждого месяца – за первую половину текущего месяца и 9 числа последующего месяца – за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на счета, открытые Работником в любом банке РФ. Работодатель не имеет законных оснований отказать в перечислении заработной платы в тот банк, в который желает сам Работник (ч.3 ст.136 ТК РФ).

4.6. Каждый Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, 18 работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.10. 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, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома и др.

4.12. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке. На этот период работодатель уточняет трудовые функции работников и режим работы.

4.14. Педагогическим Работникам Школы, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации.

Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (п. 9. ст.47. ФЗ «Об образовании в РФ»).

4.15 В целях рационального использования потенциала педагогических кадров в отраслевых муниципальных соглашениях, коллективных договорах образовательных организаций могут быть закреплены положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена.

Рекомендации о закреплении в отраслевых муниципальных соглашениях, коллективных договорах образовательных организаций, положениях об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена.

4.16 Оплата квалификационной категории в случае непрохождения очередной аттестации заканчивается в конце учебного года 31 августа.

4.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направлять на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) школы.

4.17.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.17.3. Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.17.4. Устанавливать доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Такие доплаты осуществляются при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др. ст. 149 ТК РФ. Эти выплаты не входят в состав минимальной заработной платы.

4.17.5. Устанавливать выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер

указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и может составлять до 12 процентов должностного оклада.

4.17.6. За работу в ночное время устанавливать доплаты в размере 35 % часовой ставки /оклада/ за каждый час работы в ночное время /в период с 22 часов до 6 часов утра/.

4.17.7. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.17.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников учреждения, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета ч. 2 ст. 168 ТК РФ.

4.17.9. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязуется перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124,136 ТК РФ).

4.17.10. Знакомить работников с тарификацией на новый учебный год до 15 сентября под подпись.

4.17.11. Компенсировать работу сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работниками с ненормированным рабочим днем, предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве не менее трёх дней по согласованию с профкомом.

4.17.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор школы.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## 5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим Работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Оказывает материальную помощь Работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи Работникам Школы.

5.2.5. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную выплату на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей, которая является составной частью оклада, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Данная компенсация является составной частью заработной платы, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу

на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

5.2.6. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности Работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств Работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.2.7. Сохраняет за Работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ) и на время участия в ГИА.

5.2.8. Предоставляет гарантии Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

5.2.9. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда Работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании письменного заявления Работника в соответствии с установленными в Коллективном договоре условиями оплаты труда Работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются Работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

5.4. Ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение /строительство/.

5.6. Организует в Школе общественное питание (столовая).

5.7. Стороны

5.7.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту

трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

5.7.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

5.7.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

#### 5.8. Работодатель

5.8.1. В рамках действующей целевой программы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» выплачивает молодым специалистам:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.

5.8.2. Предусматривает стимулирующие выплаты для молодых педагогов, не вошедших в целевую программу «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» в целях закрепления молодых педагогов в Школы.

### **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Знакомить Работников Школы, о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

6.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств учреждения.

6.3.3. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

6.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-

правовым документами Министерства просвещения РФ.

6.3.4.1. Педагогический Работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ Работника от прохождения указанной аттестации относится к совершению дисциплинарного проступка, т.е. неисполнению или ненадлежащему исполнению Работником возложенных на него обязанностей. Работодатель в этом случае имеет право применить дисциплинарное взыскание (вплоть до увольнения – ст.192 ТК РФ).

6.3.4.2. Аттестация педагогических Работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Школы.

6.3.4.3. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с Работником вследствие недостаточной квалификации (если Работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

6.3.5. Утверждать и согласовывать с профсоюзным комитетом Школы график прохождения педагогическими Работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

6.3.6. Устанавливать педагогическим Работникам по результатам аттестации соответствующие повышающие коэффициенты со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении категории.

6.4. Работники Школы обязуются совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по своей специальности, профессии посредством:

- участия в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета и в других организационных формах методической работы;

- участия в проводимых в Школы обучающих, методических, научно–практических семинарах и конференциях всех уровней;

- самообразования;

- других форм повышения профессиональной компетентности;

6.5. Профсоюзная организация обязуется:

- делегировать представителя профсоюзного комитета или иного уполномоченного от профсоюзной организации в состав комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического Работника занимаемой должности, если аттестуемый является членом профсоюза.

6.6. Профсоюзная организация оставляет за собой право уполномочить решением профкома для участия в работе областной аттестационной комиссии представителя вышестоящего профсоюзного органа.

## **7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профсоюзный комитет и исполнительный орган

государственной власти в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения, который может повлечь 5% и более высвобождения штата Работников, не позднее, чем за 3 месяца. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.2. Информировать в случае угрозы массового увольнения профсоюзные органы, органы местного самоуправления, Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых Работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

7.3. Не допускать одновременного увольнения Работников – членов одной семьи при сокращении численности или штата Работников.

7.4. Сохранять за Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

7.5. Сохранять за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства в случае сокращения.

7.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2.3 или 5 части первой ст.81.ТК РФ) производить с учетом мнения профкома /ст. 82 ТД РФ/.

7.7. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий;
- увольнение совместителей;
- сокращение Работников.

7.8. Уведомлять профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца, о мероприятиях в результате которых могут быть изменены условия труда Работников.

7.9. Проводить не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора, переговоры с Работником, с которым заключен срочный договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в Школы после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте.

7.10. Выплачивать выходное пособие в размере одного месячного заработка при увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности.

7.11. Стороны договорились, что:

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

- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста /за 2 года до пенсии/;

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- не освобождённый председатель профсоюзного комитета.

7.11.2. Не допускается сокращение следующих категорий Работников (ст.261. ТК РФ):

- одинокие матери, отцы и лица, их заменяющие воспитывающие детей до 14 лет;
- родители и лица, их заменяющие, воспитывающие детей инвалидов до лет;

7.11.3. Высвобожденным Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата / ст. 178, 180 ТК РФ.

7.11.4. При появлении новых рабочих мест в Школы, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

8. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.5. Разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда по ее

результатам.

8.1.6. Знакомить под роспись Работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ)

8.1.7. Включать в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда и комитета (комиссии) по охране труда.

8.1.8. Формировать в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и профсоюзного комитета.

8.1.9. Создавать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

8.1.10. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ);

8.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

8.1.13. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работникам Школы обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

8.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 221 ТК РФ);

8.1.15. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ);

8.1.16. Организовать проведение за счет собственных средств:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- обязательные психиатрические освидетельствования отдельных категорий Работников в соответствии с постановлением Совета Министров Правительства РФ от 28.04.1993 г. №377 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.212 ТК РФ).

8.1.17. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований),

обязательных психиатрических освидетельствований (если это предусмотрено законодательством), а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.18. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст.212 ТК РФ;

8.1.19. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий;

8.1.20. Предпринимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работникам при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.1.21. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставлять Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Работодателя.

В случае не обеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

8.1.22. Сохранять места работы, должности и средний заработок Работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине Работника. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.23. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.ст.227 – 230.1 ТК РФ).

8.1.24. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

Периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда Работников рабочих профессий устанавливаются Работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников рабочих профессий не реже одного раза в год.

Для Работников рабочих профессий, организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения оказанию первой помощи.

8.1.25. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.26. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажей и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.27. Обеспечивать проверку знаний Работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.28. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.29. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

8.1.30. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области;

8.1.31. Использовать до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, специальную оценку условий труда.

8.1.32. Создавать в учреждении необходимые условия для работы организаций общественного питания, осуществлять контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья Работников образовательного учреждения.

8.1.33. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.34. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

8.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;

8.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

8.3. Работники обязуются:

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

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

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения Школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников Школы.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Не ограничивать права профсоюза, предоставленные Законом РФ «О профсоюзах».

9.2. Признать профсоюзный комитет представителем Работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

9.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских

профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

9.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

9.4.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

9.4.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.4.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

9.4.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.4.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.5. Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктами 9.8, 9.9, 9.10 настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период;
- в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм повышения квалификации и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников.

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза (ч.4, ст.82 ТК РФ), по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий и к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;

- увольнение по инициативе Работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой

работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.12. На время осуществления полномочий Работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается Работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы.

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА)**

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) обязуется:

10.1. 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», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Рассматривать на заседании профкома локальные нормативные документы, представленных Работодателем для учёта мотивированного мнения в случаях предусмотренных ТК РФ и коллективным договором в течение 7 дней.

10.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы Школы.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций Работников, ведение личных дел.

10.7. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.12. Принимать участие в аттестации Работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

10.16. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников ст. 186 ТК РФ.

10.17. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования РФ.

10.18. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома представителей Работодателя, Работников о выполнении трудовых обязанностей Работников Школы.

10.19. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в Школы.

10.20. Выделять денежные средства по мере необходимости для приобретения медикаментов.

10.21. Члены профсоюза имеют больше возможностей для участия в регулировании трудовых отношений. Члены профсоюза имеют право:

- на участие в управлении организацией через своего представителя – выборный орган первичной профсоюзной организации, с учетом мнения которого (либо по согласованию с которым) работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- бесплатную юридическую помощь в сфере трудовых, пенсионных и иных социальных правоотношений;
- защиту в случае необоснованного увольнения, других несправедливых действий со стороны работодателя (в частности, защиту от неправомерного привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, несоблюдения очередности предоставления отпуска);
- бесплатную правовую помощь через представление и защиту интересов в комиссии по трудовым спорам, а также в суде (например, при обжаловании отказа пенсионного органа в назначении досрочной трудовой пенсии);
- контроль выполнения работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, трудовым договором;
- контроль расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других вопросов возмещения вреда, причиненного здоровью на работе;
- обращение в вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам;
- содействие в улучшении условий труда на рабочем месте;
- материальную помощь в тяжелых жизненных ситуациях;
- помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых для себя и членов семьи; 37
- бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурноспортивным инвентарем.
- на обеспечение новогодними подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет;
- на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета в рамках сметы расходов средств профсоюзной организации на текущий год.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.2. Разъяснять условия Коллективного договора Работникам Школы.

11.3. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

11.4. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

11.6. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях

обеспечения надлежащего контроля договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.7. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня его подписания до принятия нового коллективного договора.

## **ХII. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

I. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 62».

II. Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 62».

III. Положение о защите персональных данных работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 62».