

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа
«Город Архангельск»
«Средняя школа №35 имени Героя Советского Союза П.И.Галушина»

От работодателя:

Директор
учреждения



Сидорук Е.А.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 30.09.2021 М.П.



От работников:

Председатель первичной
организации профсоюза



Распопина Е.В.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 30.09.2021 М.П.



Юридический адрес: 163009, Архангельская область, территориальный округ Майская горка, Архангельск, ул.Ф.Абрамова, д,14
Количество работающих: 82
Отрасль – образование
Форма собственности - муниципальная

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 01.10.2021 ПОДПИСЬ
№ 365



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 35 имени Героя Советского Союза П.И.Галушина».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области;
- Архангельское городское трехстороннее соглашение, заключенное между объединениями профсоюзных организаций города Архангельска, объединениями (союзами) работодателей города Архангельска и Администрацией муниципального образования «Город Архангельск» по вопросам социально-трудовых отношений;
- Соглашение между Администрацией муниципального образования «Город Архангельск» и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск»;
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения (далее – работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация);
работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации.

1.4. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.6. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников

образовательной организации 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.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей).

1.8. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза.

1.9. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в образовательном учреждении, до его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования в соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации

1.11. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

1.15. Текст коллективного договора после уведомительной регистрации размещается на сайте образовательного учреждения.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон

2.1. Стороны признают, что они заинтересованы в поддержании деловых партнерских отношений, взаимного доверия и взаимопонимания, в предупреждении возможных конфликтов и конфронтации.

2.2. В целях развития социального партнерства в учреждении стороны признали необходимым:

2.2.1. Обеспечить условия для участия представителей профсоюзной организации в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, принимаемых с учетом мнения Профсоюза.

2.2.2. Предоставлять в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза до их официального утверждения.

2.2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения.

2.4. Осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством, урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

2.5. Нести ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством статьями 54-55 ТК РФ.

2.6. Обеспечить систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с участием выборных профсоюзных органов.

2.7. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников Учреждения при принятии законодательных и иных нормативных правовых актов.

2.8. Признать статус председателя первичной профсоюзной организации значимым для деятельности Учреждения.

2.9. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

2.9.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- иные вопросы (перечень может быть расширен).

2.9.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

2.9.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ, Приложение 1);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- иные (перечень может быть расширен).

2.9.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза (статьи 192,193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

2.10. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

III. Регулирование трудовых отношений в учреждении.

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и **не могут ухудшать** положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, настоящего коллективного договора, Устава учреждения и другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

3.1.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

3.1.4. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного

контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, такие обязательные условия оплаты труда, как:

объем учебной нагрузки, установленный работнику Учреждения при тарификации; фиксированный размер устанавливаемого работнику Учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

конкретные размеры устанавливаемых работнику учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

3.1.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, являются недействительными и не могут применяться.

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

3.1.6. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе **на условиях дополнительного соглашения** к трудовому договору осуществлять в образовательной организации педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной

работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

3.1.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с действующим законодательством на дату утверждения настоящего договора (приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276), и Положением об аттестации педагогических работников Учреждения, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

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

3.2.3. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. Осуществлять с участием первичной профсоюзной организации работу по внесению изменений в локальные нормативные акты в связи принятием Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и с учетом требований статей 66.1, 62, 65, 66, 80, 84.1, 165, 234, 383, 392, 394 ТК РФ.

3.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.2.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

3.2.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.2.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам организации), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

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

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической, или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется её объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, классах - комплектах, группах.

Обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

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

3.2.9. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

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

3.2.11. При определении должностных обязанностей работников учреждений, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональными стандартами в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская

необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, **принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счёт собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.**

3.2.12. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками²;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации³;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

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

¹ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

² Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

³ В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

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

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

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

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно – в течение 2 лет, предшествующих дате наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.
- работника, входящего в состав профсоюзных органов учреждения и не освобожденного не освобождённого от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

3.4. Стороны договорились:

-совместно разрабатывать и осуществлять меры по определению особенностей регулирования труда работников, переведенных на удаленный (дистанционный) характер работы, в т.ч. по причинам санитарно – эпидемиологического характера (введения режима повышенной готовности).

Удаленной (дистанционной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, иного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" (ст. 312-1 ТК РФ).

На работников, выполняющих работу удаленно (дистанционно) **распространяется действие трудового законодательства** и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных **главой 49-1 ТК РФ**.

3.5. Стороны договорились:

-способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»².

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁴.

IV. Подготовка и дополнительное образование работников

4.1. Стороны договорились о том, что:

4.1.1. Работодатель с участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

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

4.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

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

4.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по **направлению**

⁴Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

4.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим рабочего времени работников регулируется статьями 100 – 112 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической нагрузки на ставку заработной платы) педагогических работников, особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определены действующим законодательством с том числе на дату принятия коллективного договора (ст. 333 ТК РФ, приказами Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 и от 11.05.2016г. № 536).

Продолжительность рабочего времени или норма часов на ставку заработной платы зависит от должности, занимаемой педагогическим работником.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), планами работы, согласованными с профкомом.

На основании ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан ознакомить под роспись каждого работника с локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

5.1.3. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

5.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с *учетом мнения профкома*.

5.1.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем с учетом мнения профкома в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

5.1.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, **не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году**, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), у данного работника учреждения.

5.1.7. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях. В случае уменьшения нагрузки у учителей, обучающихся детей на дому, по причине переезда родителей с ребенком в другую местность (и другим объективным причинам) за учителями до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, сохраняется:

-заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

-заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

-заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

5.1.8. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

-не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

-обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

-осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

5.1.9. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Учителям и другим педагогическим работникам с учетом реальных возможностей предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Пунктом 2.4. Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное **присутствие этих работников в организации по месту работы не требуется.**

День недели, предоставляемый работнику в качестве методического дня, устанавливается в течение учебных четвертей расписанием учебных занятий, которое утверждается руководителем образовательного учреждения.

Методические дни, как правило, предоставляются и в периоды

- осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся;

- отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников.

В методический день педагогические работники должны заниматься самообразованием, работой по тематическому планированию, овладением конкретными педагогическими технологиями, изучением передового педагогического опыта, образовательных программ, новинок научно-педагогической литературы, разработкой

методических материалов по своему предмету, посещают библиотеки, курсы повышения квалификации и т.п.

Работник не предоставляет работодателю отчетность за работу, выполненную в методический день.

В методический день педагогический работник может не присутствовать в образовательном учреждении при соблюдении следующих условий:

- расписанием учебных занятий, планом, графиком работы учреждения **не предусмотрено никаких** общешкольных мероприятий, общих собраний, педагогических и методических советов и других мероприятий, **в проведении которых работник должен принимать участие** в соответствии с занимаемой должностью, должностной инструкцией, разработанной на основании квалификационной характеристики;

- в этот день работник свободен от выполнения дополнительных видов работ, которые он выполняет за дополнительную оплату (классное руководство, заведование кабинетами, учебно – опытными участками, предметно – цикловыми комиссиями и др. виды работ, предусмотренные пунктом 2.3. Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения», утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

В связи с тем, что методический день является рабочим временем педагогического работника, работодатель вправе привлекать педагогического работника (учителя, педагога дополнительного образования, другого педагогического работника) в его методический день для участия в собраниях, совещаниях, организуемых согласно плану (графику) работы учреждения. Никакая дополнительная компенсация работнику (дополнительные оплачиваемые дни («отгулы») или часы отдыха и т.п.) за это не полагается, так как методический день является рабочим днём работника.

Отказ работника в методический день от участия в общешкольных мероприятиях, на которых он должен присутствовать, может быть признан нарушением трудовой дисциплины.

Перенос методического дня на другой рабочий день, в случае его совпадения с каким – либо мероприятием, на котором работник присутствовал в свой методический день, с каникулярным временем, с нерабочим праздничным днём, со служебной командировкой и т.д., **не производится.**

Часть рабочего времени педагогических работников, не конкретизированная по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, локальных нормативных актов образовательного учреждения, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и **может быть связана с теми обязанностями, на выполнение которых и отводится методический день.**

5.1.10.Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), **являются для них рабочим временем с оплатой труда** в соответствии с законодательством Российской Федерации (пункт 4.1. приказа № 536).

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников, должен быть уточнен режим их рабочего времени (пункт 4.2. приказа № 536). Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации (например, Правилами внутреннего трудового распорядка) и графиками работ с указанием их характера и особенностей (пункт 4.6. приказа № 536).

В связи вышеизложенным в настоящем пункте этим, в образовательном учреждении **в каникулярный период устанавливается следующий режим рабочего времени:**

- для руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей (утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности (пункт 4.5. приказа № 536);
- для педагогических работников, режим рабочего времени которых регулируется расписанием учебных занятий (учителей, учителей – логопедов, воспитателей в группах продленного дня, педагогов дополнительного образования, педагога-психолога, педагога-организатора и социального педагога) **начало рабочего времени в период осенних, зимних, весенних и летних каникул** в соответствии с приказом директора и графиком занятости;
- для учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, режим работы в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул;
- для педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (пункт 4.3. приказа № 536).
- **иных работников** образовательного учреждения регулируется трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, не конкретизированных по количеству часов, предусмотренных **пунктом 2.3.** приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время, пункт 4.2. приказа № 536).

В пределах нормируемой части педагогической работы устанавливается режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, к работе в оздоровительном лагере с дневным пребыванием, организуемом в образовательном учреждении.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их **дополнительного профессионального образования** в порядке, установленном трудовым законодательством.

График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

5.1.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник под роспись .

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

письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

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

5.1.14. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

5.1.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.1.16. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» как правило, по окончании учебного года в летний период.

Другим категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

5.1.17. График отпусков на соответствующий календарный год утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск предоставляется с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

5.1.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

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

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

В этом случае, при определении размера денежной компенсации период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

5.1.20. Работникам Учреждений, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, включая руководителей, заместителей руководителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Конкретный перечень работников Учреждений, имеющих право на дополнительный **оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**, определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.1.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.23. 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 все неиспользованные отпуска

5.1.24. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей Учреждений, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года № 678, имеют право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным

Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644, определены настоящим коллективным договором.

5.1.24.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке, в том числе засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, а также в негосударственных учреждениях образования, имеющих государственную аккредитацию. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.1.24.2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5.1.24.3. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

5.2. Стороны договорились о том, что:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы 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 (статья 263 ТК РФ).

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

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом профсоюза (при обращении в профком).

VI. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда **стороны исходят из того, что:**

6.1. Система оплаты труда работников МБОУ СШ № 35 установлена настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения (далее – Положение об оплате труда), утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Совместно принимать меры по обеспечению выплаты заработной платы в Учреждении не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения

за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. В целях снижения социальной напряженности в Учреждениях при разработке и утверждении показателей и критериев выплат стимулирующего характера учитывать следующие принципы:

принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

принцип предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

принцип объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

принцип прозрачности и гласности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников

6.3. Система оплаты труда МБОУ СШ № 35 включает в себя установление работникам

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- выплат социального характера.

При регулировании вопросов оплаты труда стороны обеспечивают выполнение положений раздела VI. «Регулирование вопросов оплаты труда и нормирование труда» отраслевого Соглашения.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 28 число текущего месяца 13 число месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника (статья 136 ТК РФ).

6.5. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.6. 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 ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, установленной в соответствии со **ст.236 ТК РФ**, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

6.8. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации, Положением об оплате труда работников учреждения.

6.9. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплату за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий(должностей),предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни доплат за работу ,выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

6.10. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

6.11.Учебная нагрузка, выполненная педагогическим работником дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

Размер доплат устанавливаются по соглашению сторон в (или)объеме дополнительно выполненной учителем работы.

6.12. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников **работодатель обязуется:**

не допускать выплаты заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, проведение занятий на дому с учащимися, не посещающими Учреждение по медицинским показаниям).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца;

не допускать снижения заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в течение первых двух месяцев учебного года "ступенчатого" метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы;

выплачивать учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6.15. Стороны договорились:

-заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

6.16. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул)⁵⁰.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением замещающему работнику соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником может осуществляться при отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в течение более чем трех календарных дней

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство.

6.17. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату⁵ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.18. Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере от ставки заработной платы, должностного оклада при наличии приказа о назначении ответственным, при наличии плана, выполнения плана и отчёта за год. Конкретный размер повышенной оплаты труда за наставничество определяется на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам организации и закрепляется трудовым договором.

6.19. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. В случае издания приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

⁵ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.1. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на общем собрании о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

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

-- не требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ);

-проводить изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

-возмещать работнику заработную плату в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

-сохранять за работником место работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

-при сокращении численности или штата работников учреждения - в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период трудоустройства до трех средних месячных заработков и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса РФ в случае увольнения (статьи 81, 178, 180 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);

-с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по

прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

-в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

7.2.5. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

7.3. Работникам Учреждения выплачивается:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года пропорционально отработанному времени;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Город Архангельск»;

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам образовательной организации за счет экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника образовательной организации в связи с его смертью.

Положениями об оплате труда определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и порядок ее оказания и конкретными размерами.

7.4. Работники Учреждения и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя в соответствии с Порядком, утверждаемым муниципальным правовым актом.

7.5. Стороны договорились:

7.5.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять размер заработной

платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- 2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- 3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- 6) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
- 7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
- 8) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;
- 9) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

7.5.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию.

7.5.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.6. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.7. Освобождать работников от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- на один рабочий день один раз в три года работникам возрастом до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;

- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом по личному составу на основании его письменного заявления. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую дату (другие даты).

Результаты рассмотрения заявления директор, его заместители и руководители структурных подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

Согласованное заявление работодатель передает ответственному лицу для подготовки и издания приказа по личному составу об освобождении работника от работы. С данным приказом работник и должностное лицо, которому работник непосредственно подчинен по должности, должны быть ознакомлены под роспись.

В таблице учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) – «Д».

Оплата дней, предоставленных для прохождения диспансеризации, производится одновременно с зарплатой (Письмо Минтруда России от 25.09.2019 года № 14-2/ООГ-6492).

Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день не производится (Письмо Минтруда России от 01.10.2020 года № 14-2020Г – 15552).

В случае, если работник не успел пройти диспансеризацию в дни, предоставленные работнику на основании статьи 185.1 ТК РФ, дополнительные дни (день) при необходимости могут быть предоставлены по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 128 ТК РФ и оформлены, как день (дни) отпуска без сохранения заработной платы (Письмо Минтруда России от 08.09.2020 года № 14-2000Г-14584).

В случае, если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

Работники обязаны предоставлять по требованию работодателя справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, только если это предусмотрено локальным нормативным актом работодателя.

работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для того, чтобы получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации, работник пишет заявление и согласовывает дату с руководством.

Никаких иных документов оформлять не требуется (ч. 3 ст. 185.1 ТК).

На основании Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, медицинская организация выдает работнику справку о прохождении диспансеризации в день ее прохождения. Работник может предъявить ее работодателю по желанию, если иное не установлено локальным нормативным актом работодателя.

VIII. Охрана труда и здоровья работников

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

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Организуют целенаправленную работу по соблюдению законодательства об охране труда, обеспечению и улучшению условий труда и здоровья работников.

8.1.2. Обмениваются информацией о состоянии условий и охраны труда в Учреждении.

8.1.3. Считают, что условия труда в Учреждении допустимы.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.

8.2.2. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

8.2.3. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.4. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.2.5. Обеспечивать организацию проверки знаний работников по охране труда.

8.2.6. Обеспечивать за счет средств учреждения и в рабочее время проведение обязательных периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них медицинских противопоказаний для выполнения трудовых обязанностей.

8.2.7. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на

каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями. Обеспечивать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации.

8.2.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.2.9. Определять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, не ниже типовых норм, установленных Правительством Российской Федерации.

Обеспечивать бесплатно работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Производить за счет средств работодателя хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

8.2.10. Обеспечивать проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

В случае установления на рабочих местах вредных условий труда оплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

8.2.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.12. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период производить целевые отчисления на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

8.2.13. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщать государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.2.14. Информировать профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 10 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров (обследований), на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.2.15. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и **до 10 % дополнительно, на санаторно-курортное лечение работников** не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

8.2.16. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Предоставлять информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.17. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.2.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2.19. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

8.2.21. Предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере оклада (ставки заработной платы), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.3. Организация профсоюза:

8.3.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

8.3.2. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

8.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашениями и программами по созданию безопасных условий в учреждении

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер):

-приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств как на время нахождения работников на рабочих местах, так и на время нахождения их в пути на работу и с работы. Выдача средств индивидуальной защиты осуществляется в количестве, необходимом для их периодической замены;

-проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно- противозидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

-в целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы {иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) **определять** в локальных нормативных актах учреждения.

IX. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в Учреждениях

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

9.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация Учреждения;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников Учреждений в течение 90 календарных дней в Учреждении.

9.2.2. Проводит с профсоюзными комитетами консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждений, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предупреждению работников Учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждений;

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждений.

недопущению увольнения работников учреждений предпенсионного возраста.

Х. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов

10. Стороны договорились:

10.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по созданию условий для привлечения молодых педагогов в Учреждения считать:

проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Учреждениях;

содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

обеспечение выплат молодым специалистам Учреждений, из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами.

10.2. Стороны договорились:

10.2.1. При приеме на работу в Учреждения выпускников высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения оплату труда устанавливать в повышенном размере в соответствии с Положением об оплате труда.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника.

10.2.2. При заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых педагогов, в части:

закрепления наставников за работниками учреждений из числа молодежи в первый год их работы в учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

установления оплаты труда молодым педагогам - выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций в повышенном размере в соответствии с пунктом 10.2.1 настоящего раздела;

выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

выплаты молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в указанных районах не менее 1 года, и вступающей в трудовые отношения, процентных надбавок к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. (Постановление Совмина РСФСР от 22 октября 1990 года № 458);

создание условий для профессионального роста.

XI. Обязанности профессиональной организации в отношении работников - членов профсоюза.

В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, по согласованию с работодателем профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов профсоюза:

11.1.Трудовые отношения.

11.1.1. Обеспечить контроль:

- за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом профсоюза;
- за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- за реализацией прав работников в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- за выполнением работодателем требований статей 167 и 168 Трудового кодекса РФ в отношении работников; -членов профсоюза, направляемых на курсы повышения квалификации;
- по вопросам охраны труда;
- за предоставлением гарантий и льгот работникам, -членам профсоюза;
- за обеспечением правовых и социальных гарантий молодым специалистам;
- за соблюдением работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.1.2. Осуществлять проверки соблюдения трудового законодательства на основании ст.370 ТК РФ.

11.1.3. С помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;
- б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;
- в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;
- г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;
- д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;
- е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.

11.1.4. В течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю организации и, в случае необходимости, информировать орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

11.1.5. Своевременно информировать работников о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования.

11.1.6. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

11.1.7. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.

11.1.8. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в следующих случаях:

-при возникших в семье работника материальных затруднениях (стихийное бедствие, серьезная травма работника, пожар, гибель или кража имущества, тяжелое заболевание работника, смерть близких родственников (мужа, жены, детей, отца или матери);

-при вступлении работника в брак;

-при рождении в семье работника ребёнка;

-в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 и т.д.);

-в связи с оказанием медицинскими учреждениями платных дорогостоящих медицинских услуг (кроме косметологических).

11.2. Социальные гарантии и льготы.

11.2.1. Обеспечить контроль за предоставлением гарантий и льгот работникам - членам профсоюза.

11.2.2. Поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах.

11.2.3. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

11.2.4. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений из профсоюзных средств.

11.2.5. Осуществлять контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи; оказывать помощь молодым специалистам - членам профсоюза по вопросам социально - трудовых прав молодёжи.

XII. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом настоящего коллективного договора.

12.2. В целях развития социального партнерства **Работодатель обязуется:**

12.2.1. Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, содействовать их деятельности.

12.2.2. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.2.3. Способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений.

12.2.4. Членов профсоюзного комитета (других членов Профсоюза – по решению профсоюзного комитета) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, собраниях, созываемые Профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

12.2.5. Безвозмездно предоставить в пользование профсоюзному комитету необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения профсоюзных собраний, средства связи. Предоставить возможность для размещения информации о работе первичной профсоюзной организации в доступном для работников месте.

12.2.6. Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

12.2.7. Ежемесячно в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

12.2.8. По письменному заявлению работников, не состоящих в Профсоюзе, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 процента.

12.2.9. Включать представителей профсоюзного комитета в состав следующих комиссий учреждения:

- тарификационную;
- аттестационную
- специальной оценки условий труда рабочих мест;
- по охране труда;
- по стимулированию и премированию работников;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

12.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

12.3.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

12.3.3. 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 (часть третья статьи 39 ТК РФ).

12.3.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

12.3.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

12.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.5. Стороны берут на себя обязательства:

12.5.1. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством.

12.5.2. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

12.6. Стороны признали необходимым:

12.6.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

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

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа №35 имени Героя Советского Союза П.И.Галушина».

13.2. Стороны договорились и обязуются:

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

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

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

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

XIV. Заключительные положения

14.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует **в течение трех лет**. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать действие коллективного договора с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

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

14.3. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для государственного казенного учреждения Архангельской области "Архангельский областной центр занятости населения".

Директор
учреждения

Председатель первичной
организации профсоюза

_____ Е.А.Сидорук
(подпись, Ф.И.О.)

_____ Е.В.Распопина
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 2021 г.

«__» _____ 2021г.

М.П.

М.П.

Директору
ГКУ АО «Архангельский областной
центр занятости населения»
Яценко В.В.

г. Архангельск, ул. Гайдара, д. 4 корп. 1
МБОУ СШ № 35
Адрес: г. Архангельск, ул. Абрамова, д.14
Тел.: (8182)664951

заявление.

Просим принять на уведомительную регистрацию коллективный договор МБОУ СШ № 35 имени Героя Советского Союза им. П.И. Галушина в количестве 3-х экземпляров.

Коллективный договор распространяется на 1 организацию, количество работающих 95 человек.

28.09.2021

Директор _____ Е.А.Сидорук

Приложение:

1. Коллективный договор в 3-х экземплярах.
2. Документ, подтверждающий полномочия представителя работодателя на подписание коллективного договора (распоряжение о назначении руководителем- копия, заверенная подписью руководителя и печатью учреждения).
3. Документ, подтверждающий полномочия председателя первичной профсоюзной организации (выписка об избрании).