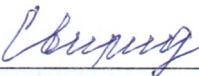


От работодателя:
Директор
МБОУ «СОШ № 25»

 Е.И. Свирид
« 04 » марта 2024 г.



От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации

 И.Ю. Сулейманова
« 04 » марта 2024 г.



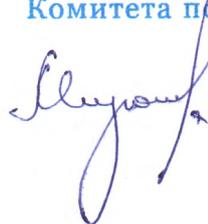
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 25»

(полное наименование общеобразовательной организации)

на 2024-2027 годы

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 20/2024 « 18 » 03 2024 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 И.Г. Миронова

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 25» (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ «СОШ № 25», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации *Сулеймановой И.Ю.* (далее по тексту – профком), избран в результате голосования на общем собрании работников;
- МБОУ «СОШ № 25», в лице директора *Свирид Е.И.* (далее - работодатель), действующей на основании Устава.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

- 1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.
- 1.11. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их уполномоченных представителей.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети интернет.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Заключить с работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения договора с регистрацией его выдачи и под подпись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, или с внесенными в эти акты изменениями.
- 2.2.3. При приеме на работу учитывать и применять профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ст. 195.3 ТК РФ о «Порядке применения профессиональных стандартов».
- 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).

сти или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.5. 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.

2.2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- работники, совмещающие работу в образовательных учреждениях с получением педагогического образования независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником- членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.15. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.

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

2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.20. В соответствии со ст. 82 ТК РФ, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.2.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.2.22. Инициировать работу по заключению коллективного договора, внесения изменений и дополнений к нему.

2.2.23. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.2.24. Оказывать помощь работникам в вопросах применения трудового законодательства, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.25. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты и социально-трудовых гарантий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для отдельной категории работников, сторожа и вахтеры, установлен суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени работники трудятся в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком. Учетный период составляет один год.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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"

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 определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

Верхний предел учебной нагрузки педагогов не определен.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, связанного с уменьшением количества

часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

3.8. 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.

3.9. Продолжительность рабочего времени педагога состоит из нормируемой и ненормируемой частей (другая часть педагогической работы).

Нормируемая часть педагогической работы характеризуется наличием установленных норм только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской работой) - учебная нагрузка.

Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу»

3.10. К другой части педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, относится выполнение видов работ, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, которые определяются трудовым договором и должностной инструкцией, графиками, планами, расписаниями, утвержденными локальными нормативными актами.

Другая педагогическая работа регулируется в зависимости от вида работ:

- самостоятельно педагогическим работником;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- планами, графиками и расписаниями, которые утверждены локальными нормативными актами;
- локальными нормативными актами

3.11. Рабочее время педагогических работников в период учебных четвертей определяется расписанием уроков и внеурочной деятельности, утвержденным планом работы школы на текущий месяц и год.

3.12. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

При составлении графика дежурств рекомендуется, учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, чтобы не допускать случаев длительного дежурства, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

3.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только

с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.14. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами, приказа о режиме работы в учебном году. Общим выходным днем является воскресенье.

3.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.16. При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам предусматривается свободные от обязательного присутствия в учреждении образования дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, может быть использовано для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.18. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель привлекает работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

3.19. Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при разработке и утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согла-

сия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.21. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60 и 99 ТК РФ.

3.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

Сторожу в течение его рабочего времени предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут на рабочем месте. Конкретное время использования перерыва устанавливает сам работник. Время перерыва не должно совпадать с графиком обхода. Время перерыва включается в рабочее время.

3.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

3.24. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

3.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем в соответствии

с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.26. Работникам учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемых отпуск продолжительностью 8 календарных дней в связи с работой в районе с особыми климатическими условиями, где установлены процентная надбавка и районный коэффициент к заработной плате.

3.27. Работникам с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждения с ненормированным рабочим днём, эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается постановлением Администрации АГО.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск:

- заместители руководителя, продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 дня;
- главный бухгалтер, продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 дня;
- ведущий бухгалтер, бухгалтер, продолжительность дополнительного отпуска составляет 3 дня;

Производить оплату дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, из фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

3.31. В случае если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника, являющегося совместителем, меньше, чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.32. В случаях совпадения по времени очередного ежегодного отпуска работника, совмещающего работу с обучением, с дополнительным ученическим отпуском, переносить очередной ежегодный отпуск на другое время, согласованное с работником.

3.33. По письменному заявлению работника предоставлять ему неиспользованные дни отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения по инициативе работодателя за виновные действия). При этом днем увольнения считать последний день отпуска.

3.34. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.35. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.36. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, — 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу — два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника — три календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- в иных случаях предусмотренных законодательством РФ.

3.37. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.38. Предоставлять длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам учреждений образования не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с приказом Министерства образования и науки от 31 мая 2016 г. № 644. «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

Условием для предоставления работнику длительного отпуска сроком на один год является наличие у него непрерывного стажа педагогической работы в течение 10 лет по основному месту работы.

Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы определяется по трудовой книжке работника или на основании других документов, подтверждающих стаж работы.

Право на отпуск продолжительностью один год имеют работники, чьи должности перечислены в номенклатуре должностей, педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

В стаж непрерывной педагогической работы включаются периоды:

- фактически проработанное время. В случае увольнения работника и последующего устройства на педагогическую должность срок между увольнением и официальным трудоустройством данного работника не должен превышать трех месяцев;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы и должность (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении);
- производственная практика включается, если срок между ее окончанием и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

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

Длительный отпуск сроком на один год является неоплачиваемым.

Длительный отпуск педагогических работников предоставляется на основании личного заявления педагогического работника и распорядительного акта образовательной организации.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.

Продолжительность длительного отпуска составляет один год. Продолжительность данного отпуска может быть меньше одного года. Работник, находящийся в длительном отпуске может его прервать на основании личного заявления.

Разделение на части длительного отпуска сроком до одного года не предполагается. Длительный отпуск сроком до одного года не продлевается на основании листка нетрудоспособности, а также не присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Очередность предоставления длительного отпуска сроком на один год определяется на основании очередности подачи заявлений работниками, претендующими на его получение. Работнику, подавшему заявление на предоставление данного отпуска во вторую и последующую очередь, отпуск может быть предоставлен только после выхода предыдущего работника.

3.39. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.40. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.40.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации и применения профессиональных стандартов (в части требований к квалификации).

4.3. Профессиональные стандарты в организации, в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, обязательны для применения в том случае, если требования к квалификации работника установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность которых не установлена ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяются в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией труда.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Создавать условия для непрерывного профессионального образования работников.

4.4.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.4.4. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

4.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования

при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

4.4.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставлять работникам, уже имеющим профессионального образования соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух учреждениях образования, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставлять только в одном из учреждений образования (по выбору работника).

4.4.7. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в образовательной организации и в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число месяца — за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

5.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок 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 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

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

выплаты стимулирующего характера.

5.5. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

5.6. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 ТК РФ, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

— при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

— при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома

5.11. Работодатель устанавливает ежемесячные выплаты молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

- при стаже до 3 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы ежемесячную плату);
- при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 35 лет (включительно) может быть продлен в случаях:

- призыва на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

При переходе в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Ангарского городского округа, право на ежемесячную выплату молодым специалистам сохраняется.

5.12. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака:

- выплата в размере 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы) за ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетное звание, начинающееся со слов «Народный», при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения;
- выплата в размере 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы), педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых;
- выплата в размере 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы), педагогическим работникам, имеющим награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и союзных республик, входящих в состав СССР, другие ведомственные.

5.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.14. Привлечение работника организации к работе вследствие неявки сменяющего работника допускается с письменного согласия работника, оформляется как сверхурочная работа и компенсируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

5.16. Средства, полученные от экономии фонда оплаты труда, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, премии. Основания для стимулирующих выплат и премий, их размеры определяются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.18. Считать наполняемость классов, установленную санитарными правилами и нормами, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе.

5.19. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.20.2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

5.20.3. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.20.4. Гарантировать педагогическим работникам образовательной организации, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Управление образования АГО, выплату ставки заработной платы в полном объеме в случаях уменьшения учебной нагрузки в течение учебного года при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.20.5. Замещение педагогических работников, отсутствующих по болезни или иным причинам, оформлять приказом руководителя учреждения с письменного согласия того педагогического работника, который будет замещать отсутствующего педагогического работника.

За замещение отсутствующего педагогического работника свыше двух месяцев производить оплату труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.20.6. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.21. Функция классного руководителя возлагается на педагогического работника только с согласия работника и за дополнительную оплату.

**VI. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ
НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ
НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ**

6.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

6.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

6.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 35.7 ТК РФ.

6.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

6.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

6.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

6.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работ по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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

6.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

6.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринима-

телем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

6.11. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

6.12. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются работодателем в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

7.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

7.4. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности.

7.5. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту осталось не менее одного года.

7.6. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.7. При направлении педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также для участия в аттестационных

процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.8. Представлять ходатайства в Управление образования о награждении работников учреждения знаками отличия в соответствии с действующими нормативными актами.

7.9. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.

7.10. Оказывать меры поддержки работников из числа молодежи, а именно:

- формирование кадрового резерва и его обучение на руководящие должности;
- закрепление наставников из числа опытных педагогов учреждения, установление наставникам доплаты за работу с ними;
- установление им компенсационных выплат к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, или локальными нормативными актами в соответствии с муниципальными правовыми актами Ангарского городского округа.

7.11. В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания учебного заведения срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего профессионального и среднего профессионального образования, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевать до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

7.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.12.1. Знакомить работников с документами, затрагивающими интересы работников учреждений образования Ангарского городского округа.

7.12.2. С помощью правовой инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования 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, прокуратуру и государственную инспекцию труда;
- 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.

7.12.3. Инициировать работу по заключению коллективного договора или внесения в текст коллективного договора необходимых изменений и дополнений.

7.12.4. Инициировать рассмотрение ходатайств о награждении знаками отличия лучших учителей, воспитателей и других работников образовательной организации, имеющих значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, в практической подготовке обучающихся.

7.12.5. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и по результатам проверок высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам

привлечения членов профсоюза к дисциплинарной ответственности, в том числе увольнения по инициативе работодателя.

7.12.6. Направлять представления работодателю и в случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

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

7.12.8. Способствовать организации оздоровления работников образования - членов профсоюза и их семей - через систему «Профкурорт», программу «Профсоюзный дисконт», а также через частичную компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение

7.12.9. Участвовать в пределах своих полномочий в организации летней оздоровительной кампании детей и подростков и осуществлять контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Создать систему управления по охране труда и обеспечить её функционирование.

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

8.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

8.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

8.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

8.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продук-

тами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.11. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в период прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.12. Обеспечивать проведение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

8.1.13. Для прохождения диспансеризации предоставлять работникам один рабочий день один раз в три года, работникам старше 40 лет – один рабочий день каждый год (ст. 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Заявление пишется в свободной форме на имя руководителя с указанием конкретной даты прохождения диспансеризации. Работодатель с учетом производственной возможности согласует или нет заявленный работником день. В случае несогласования, работодатель обязан предложить иные (свободные) дни.

Работник обязан предоставить работодателю справку из медицинской организации, о прохождении диспансеризации в конкретный день.

8.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.1.19. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

8.1.20. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.1.21. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.

8.1.22. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

8.1.23. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление инструкций по охране труда по видам работ и профессиям с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.24. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля и представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в учреждениях образования и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.25. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках учреждения и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.1.26. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка работников, являющихся членами технической инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования, уполномоченными по охране труда на период выполнения ими общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы.

8.1.27. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации применять меры поощрения к уполномоченному по охране труда, принимавшему активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении.

8.1.28. Ежегодно (не позднее 15 января) информировать Управление образования и городскую профсоюзную организацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств учреждению на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.29. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

8.2. Работники обязуются:

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

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

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

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспече-

нии необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

8.3.2. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии нормативными актами.

8.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

8.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8.3.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения во время трудового процесса.

8.3.7. Обеспечивать согласование локальных нормативных актов образовательной учреждения, содержащие требования охраны труда.

8.3.8. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК, Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

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

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

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

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

— учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

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

— установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

— принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

— составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

— установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

— привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

— установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

— привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

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

9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка,

за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

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

9.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 28 (двадцать восемь) листов
Директор МБОУ «СОШ № 25»

Подпись Свиридов Е.И. Свирид /
«04» марта 2021 г.

