

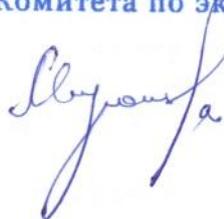
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 31»

на 2022-2025 год

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 86/2022 « 21 » 06 2022 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

г. Ангарск



И. Г. Миронов

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31» (далее - Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора является:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2.3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2.4. Федеральный закон от 27 июля 2010 года N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг".

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

1.4.1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 31 » в лице его представителя - директора учреждения Шелковниковой Елены Викторовны (далее - Работодатель).

1.4.2. Работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Скурту Анны Владимировны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 календарных дней после его подписания.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению сторон в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в

текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.18. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

Раздел II ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить вновь поступающего на работу со следующими нормативными актами под подпись (статья 68 ТК РФ):

2.2.3.1. Уставом учреждения;

2.2.3.2. коллективным договором;

2.2.3.3. правилами внутреннего трудового распорядка;

2.2.3.4. должностными инструкциями;

2.2.3.5. расписанием занятий и графиком работы (доводится до сведения работника по мере внесения изменений в течение срока действия трудового договора);

2.2.3.6. инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;

2.2.3.7. в последствии - нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Не включение в трудовой договор каких - либо из обязательных условий работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнение этих обязанностей.

2.2.5. 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.

2.2.6. По соглашению сторон в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ).

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.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – шести месяцев (статья 70 ТК РФ).

2.2.7. В соответствии со статьей 65 ТК РФ при приеме на работу определить обязательные для предъявления документы:

2.2.7.1. паспорт;

2.2.7.2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.2.7.3. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС);

2.2.7.4. свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ (ИНН);

2.2.7.5. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

2.2.7.6. медицинские документы, предусмотренные законодательством (медицинскую книжку);

2.2.7.7. документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

2.2.7.8. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

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

2.2.9. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ.

2.2.11. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества комплектов классов, групп или учащихся), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74 ТК РФ и ст.162 ТК РФ.

2.2.12. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьей 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.

2.2.13. 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 соответственно не позднее, чем за три месяца. Уведомление должно содержать списки сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в учреждении.

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

2.2.14.1. предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

2.2.14.2. проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

2.2.14.3. одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

2.2.14.4. педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.14.5. награжденные отраслевыми наградами (Министерства образования и науки РФ) в связи с педагогической деятельностью.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 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.

2.2.16. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.2.17. Учебная нагрузка утверждается приказом директора учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником, совместно с заместителями руководителя, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить не позднее 15 апреля текущего года.

2.2.20. Работодатель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме, под роспись до ухода работников в отпуск.

2.2.21. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). (Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601).

2.2.22. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 приложения 2 Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601.

2.2.23. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.2.24. По вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.25. При установлении педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах (группах). Изменение объема учебной нагрузки устанавливается с письменного согласия работника.

2.2.26. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, педагогическим работникам в учреждении законом не установлено. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.2.27. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель уведомляет в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.2.28. 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.

2.2.29. 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.30. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.31. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Раздел III

ПОДГОТОВКА и ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также

направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.3. Направлять педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

3.5. 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. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Предусмотреть в дополнительном соглашении к трудовому договору, что в течение трех лет работник обязуется отработать в учреждении.

3.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (статья 177 ТК РФ).

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

3.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившем самостоятельно (впервые) в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального и (или) среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно – заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет

дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173 ТК РФ.

3.9. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Раздел IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. 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 учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Начало работы учреждения регламентируется ежегодно приказом работодателя.

4.3. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения совместно с заместителями руководителя и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.7. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в трудовом лагере, 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.

4.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности предусмотреть учителям один свободный день в неделю для методической работы, с учетом учебной нагрузки.

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

4.10. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению, по предварительному согласованию с руководителем учреждения.

4.11. Часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из должностных и функциональных обязанностей (учителя и классного руководителя), не предусмотренных Уставом

учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиками и планами работы учреждения, в том числе личными планами педагогического работника, включает:

4.12.1. Выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, методических семинаров и практикумов, в работе проблемных творческих групп, по проведению классных и общешкольных родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий.

4.12.2. Организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся или лицам их заменяющим, семьям учащихся детей на дому в соответствии с медицинскими показателями.

4.12.3. Время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.12.4. Периодические кратковременные дежурства по учреждению и столовой в период образовательного процесса с целью:

4.12.4.1. наблюдения за выполнением правил внутреннего распорядка учащимися;

4.12.4.2. соблюдения расписания занятий;

4.12.4.3. обеспечения порядка и дисциплины в течение образовательного процесса, во время перемен, приема пищи.

4.12.5. Выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников, заместителей руководителя функциональных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате труда (стимулирующие и компенсационные выплаты) на основе Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 31».

4.13. Периоды каникул (осенних, зимних, весенних, летних), не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий (по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют 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 учреждения.

4.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.15. В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий (по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям) учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал (уборщицы служебных помещений, гардеробщицы) привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, по занимаемой должности, в порядке, установленном законодательством.

4.16. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимыми для выполнения других должностных обязанностей – 18 часов в неделю.

4.17. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

4.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей 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 на основе приказа руководителя учреждения.

4.20. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск исчисляется в календарных днях.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
работникам в возрасте до восемнадцати лет;
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
работники в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;
совместители – одновременно с отпуском по основной работе
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.22.1. за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней (закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (нов. ред. от 07.03.2018) ;

4.22.2. за ненормированный рабочий день (Постановление ААГО от 10.06.2016 № 1429-па) :

4.22.2.1. заместителю директора по АХР - 6 календарных дня;

4.22.2.2 главному бухгалтеру - 6 календарных дня;

4.22.2.3 ведущему бухгалтеру - 6 календарных дня;

4.22.2.4 бухгалтеру - 3 календарных дня.

4.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ст. 123 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

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 ст.124 и ст. 125 ТК РФ.

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

4.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

4.26.1. временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;

4.26.2. исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

4.26.3. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.27. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

4.27.1. бракосочетания работника – до 2 календарных дней;

4.27.2. смерти близких родственников – до 3 календарных дней;

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

4.29. Отпуск без сохранения заработной платы могут предоставляться работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

4.30. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

4.30.1. до 5 календарных дней в следующих случаях:

4.30.1.1. рождение ребенка;

4.30.1.2. регистрация брака;

4.30.1.3. смерть близких родственников.

4.30.2. до 14 календарных дней в следующих случаях:

4.30.2.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

4.30.2.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);

4.30.3. до 60 календарных дней в следующих случаях:

4.30.3.1. работающим инвалидам.

4.30.4. до 2 календарных дней в следующих случаях:

4.30.4.1. в связи с переездом на новое место жительства.

4.30.4.2. для проводов детей на военную службу.

4.31. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без разделения его на части.

4.31.1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитываются:

4.31.1.1. периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.31.1.2. время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

4.31.1.3. время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

4.32. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность 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 организацией от приносящей доход деятельности.

4.33. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

4.34. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

4.35. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

Раздел V ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца: 25 числа за первую половину текущего месяца и 10 числа следующего месяца за вторую половину предыдущего месяца (статья 136 ТК РФ).

- 5.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- 5.2.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - 5.2.2. 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;
 - 5.2.3. размеров и оснований произведенных удержаний;
 - 5.2.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 5.3. форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 5.4. Выплату заработной платы производить путем перечисления на лицевой счет работника, в кредитной организации, используя пластиковые карты в соответствии со статьей 136 ТК РФ.
- 5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:
- 5.5.1. должностной оклад (ставка заработной платы);
 - 5.5.2. выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда;
 - 5.5.3. иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.);
 - 5.5.4. выплаты стимулирующего характера.
- 5.6. Размеры минимального оклада (минимальной ставки заработной платы), на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; повышающих коэффициентов; размера и условия осуществления компенсационных выплат; порядка, условий и периодичности выплат стимулирующего характера; премий определяются локальным нормативным актом «Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 31», который принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.
- 5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом, он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 5.9. Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. 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.
- 5.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.
- 5.12. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.
- 5.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

5.13.1. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.13.2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

5.13.3. при изменении оклада работников.

5.14. Работникам учреждения за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака устанавливается размер ежемесячной выплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы) работника (Постановления ААГО от 27.09.2018 № 1081-па и Постановления ААГО от 27.09.2018 № 1082-па с 01.01.2019г).

5.15. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника согласно Постановления ААГО от 27.09.2018 № 1081-па и Постановления ААГО от 27.09.2018 № 1082-па с 01.01.2019г рассчитывается по формуле $ДО = О \times КП$, где:

ДО – должностной оклад (ставка заработной платы);

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по должности (профессии), включенной в соответствующий квалификационный уровень ПКГ;

КП – повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы по занимаемой должности (профессии) (далее – повышающий коэффициент).

5.16. 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, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на распределение стимулирующих выплат и премирование работников в соответствии с Положениями об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 31».

5.18. Штат работников учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества учащихся, в классе (группе) устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

5.19. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

5.20. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.21. Минимальная заработная плата не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ).

Раздел VI СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

б. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

6.1.1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

6.1.2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

6.1.3. при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- 6.1.4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- 6.1.5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- 6.1.6. при совмещении работы с обучением (гл. 26 ГК РФ);
- 6.1.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- 6.1.8. в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- 6.1.9. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 6.2. Работодатель обязуется:
 - 6.2.1. Обеспечивать права 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.
 - 6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы на: обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование.
 - 6.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.
 - 6.2.4. Работодатель организует регулярное проведение:
 - 6.2.4.1. ежегодного бесплатного медицинского обследования (согласно графика прохождения медосмотра);
 - 6.2.4.2. санитарно - гигиенического обучения:
 - 6.2.4.2.1. педагогических работников, младшего обслуживающего персонала один раз в два года.

Раздел VII ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, директором утверждается соглашение по охране труда по согласованию с уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда.

- 7.1. Работодатель обязуется:
 - 7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
 - 7.1.2. Осуществлять расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения, планировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда с необходимыми расчетами и обоснованиями, учитывая выполнение действующих нормативных требований по охране труда (Постановление ААГО от 14.06.2017г № 1110-па)
 - 7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
 - 7.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.
 - 7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения (не реже одного раза в три года, обслуживающий персонал – не реже одного раза в год).
 - 7.1.6. Обеспечивать наличие инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах, а также по пожарной безопасности.

7.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям, должностям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах (1 раз в пять лет).

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, по результатам проведенной специальной оценки условий труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

7.1.15. Создавать, 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.

7.1.16. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения (учительская комната).

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работодатель имеет право отстранить от работы работника, который не проставил в установленные сроки прививки или отказывается от проведения прививочной компании без каких-либо на то оснований и заключения терапевта (мед.отвод от прививок с указанием срока).

7.5. Работник обязуется:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности. Работник обязан расписаться в инструкциях по охране труда и противопожарной безопасности.

7.5.2. 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.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Своевременно проходить профилактическую вакцинацию, профилактические прививки согласно календаря прививок.

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора, дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и работников учреждения.

7.7.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.7.3. Принимать участие в работе комиссии учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, месячниках по обеспечению условий и охраны труда, пожарной безопасности.

7.7.4. Принимать участие в разработке правил и инструкций по охране труда, Соглашения по охране труда (ежегодно).

7.7.5. Участвовать в работе комиссий по проверке санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов и смотра конкурса учебных кабинетов, выносить свои рекомендации по устранению выявленных нарушений.

7.7.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников.

7.7.7. Участвовать в проведении паспортизации условий труда и обучения в кабинетах физики, химии, биологии, информатики.

7.7.8. В организации проведения мероприятий по охране труда и пожарной безопасности, включая конкурсы различного уровня.

7.7.9. Один раз в год составлять Акт по выполнению «Соглашения по охране труда».

7.7.10. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников и детей работников учреждения.

Раздел VIII ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. 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.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 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% (часть 6 статьи 377 ГК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными Федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным Договором (глава 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику учреждения.

8.3.6. 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.

8.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

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

8.4.1. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст.373 ТК РФ;

8.4.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.7. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

8.5.1. принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

8.5.2. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

8.5.3. установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

8.5.4. создание комиссий по охране труда;

8.5.5. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

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

8.5.7. составление графика предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

8.5.8. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

8.5.9. утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

8.5.10. определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, (статьей 196 ТК РФ);

8.5.11. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

8.5.12. формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

8.5.13. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

8.5.14. принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

8.5.15. изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

8.6.1. сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

8.6.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

8.6.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

8.6.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

8.6.5. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

8.7.1. разработка и принятие Положений об оплате труда: работников учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера (Постановление ААГО от 27.09.2018 г № 1081 –па, 1082 – па, Постановление ААГО от 29.01.2016 г № 137 -па);

8.7.2. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

8.7.3. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

8.7.4. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

8.7.5. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (статья 147 ТК РФ);

8.7.6. распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

8.7.7. установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

8.8.1. увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

Раздел IX ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. 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».

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

9.3. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией - правовое просвещение работников.

9.4. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

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

9.6. Осуществлять контроль за охраной труда и пожарной безопасностью в учреждении.

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

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

9.9. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

9.11. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работников учреждения (статья 30 ТК РФ).

9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников учреждения. Организовывать и проводить вечера отдыха, связанные с праздниками и юбилеями. Своевременно поздравлять работников учреждения, ветеранов педагогического труда со знаменательными датами в их жизни;

9.13. Совместно с работниками учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, создание комфортных условий для деятельности работников и учащихся, нормального морально-психологического климата в учреждении.

9.14. 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.

9.15. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Раздел X ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Работники обязуются:

10.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя и его заместителей, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе нормативные локальные акты учреждения.

10.2. Своевременно оповещать руководителя, заместителей руководителя, специалиста по кадрам о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

10.3. Совершенствовать свои профессиональные знания и умения, повышать квалификацию в установленном законодательством порядке.

10.4. Содействовать в улучшении морально–психологического климата в учреждении.

10.5. Бережно относиться к имуществу работодателя, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

10.6. Соблюдать требования охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

10.7. Участвовать в реализации основной образовательной программы, программы развития учреждения (педагогические работники, заместители руководителя).

10.8. Не разглашать персональные данные учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и работников учреждения, а также соблюдать конфиденциальность полученной информации, отнесенной к служебной тайне.

10.9. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

10.9.1. обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;

10.9.2. формировать у учащихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению основного общего и среднего общего образования;

10.9.3. развивать у учащихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

10.9.4. совершенствовать своё педагогическое мастерство.

Раздел XI

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

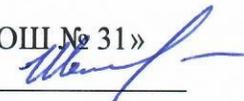
11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

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

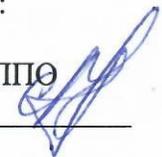
11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ; ст.5.29. 5.27. 5.31 КОАП).

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 31»
Шелковникова Е.В. 

« 23 » мая 2022г.

От работников:

Председатель ППО
Скурту А.В. 

« 23 » мая 2022г.

