Приложение к постановлению Исполнительного комитета Профсоюза от 12 октября 2020 г. N° 3-8

коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Октябрьская средняя школа» на 2021- 2023год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошёл уведомительную регистрацию в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области

Регистрационный № 33 от «29» инвалие 202/года

29 subupa 21 big none. H. B. Apamoba Z

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ	
И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	12
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	19
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	22
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	24
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	27
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ	
РАБОТНИКОВ	28
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	30
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	34
1 h. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.	
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	36
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	36

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Октябрьская средняя школа»
 - 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации(если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;

отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социальнотрудовые отношения в системе образования 4 .

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Потаповой Натальи Николаевны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Филяниной Ольги Ивановны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения⁵.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

даботодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в тридцати дневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие

противоправные действия (бездействия)направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства⁶.

- 1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:
- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- " консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБОУ «Октябрьская средняя школа» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую более половины членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их веотьемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к воллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения воллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других вормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы тудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа тервичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁷.

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

Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях 30.12.2001 №195-ФЗ.

принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР,ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также _ СОГЛАШЕНИЕМ МЕЖДУ ОБЛАСТНЫМ СОЮЗОМ "ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ", ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ПРАВИТЕЛЬСТВОМ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2019 - 2021 ГОДЫ и настоящим коллективным договором.

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

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

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы 10.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона N° 273-Ф3, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона N° 273-Ф3 11 .

Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору. 9Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»). Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

- 2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.
 - 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹².
- 2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.
- 2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹³.
- 2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:
 - обязательное медицинское страхование;
 - выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации¹⁴.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор 15 или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при

Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении воменклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения чебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников ¹⁶.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором 17.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым **дого**вором (статья 60 ТК РФ).

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

- 2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.
- 2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и доголнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁸:

Татья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Остарации»

Таки Третья статьи 68 ТК РФ.

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

отчетности учителей (см. техностине в посмения посмению и устранению избыточной отчетности учителей (см. техностине в письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

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

- 1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками¹⁹;
- 2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной карактеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- 3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:
 - для учителей:
 - а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - 🤿 б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;
 - для воспитателей:
- а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
 - б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);
 - для педагогов дополнительного образования:
 - а) участием в составлении программы учебных занятий;
 - б) составлением планов учебных занятий;
 - в) ведением журнала в электронной форме;
 - для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:
- а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме без толирования);
- б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению воторого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по сованию с выборным органом первичной профсоюзной организации²⁰;
- 4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной станизации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке сразовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и сезников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих ставление и заполнение педагогическими работниками документации.
- 2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в съменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих приятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении жовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 горь в при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об расписания изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о распении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о вакансий, предполагаемые варианты распройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения также уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 70% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям техновательных организации необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» УПП приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по избыточной отчётности».

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

- 2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.
- 2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 5 часов в неделю во второй половине дня с сохранением среднего заработка.
- 2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником членом Профсоюза.
- 2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.
- 2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

300 рублей - по Ульяновской области;

500 рублей - за пределы Ульяновской области;

1000 рублей - при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в сриравненные к ним местности, а также в субъекты Российской Федерации, отнесенные к выневосточному федеральному округу, увеличивать размер суточных на 25%.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной тобсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных включая определение (изменение) штатного расписания образовательной расписания.

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую которую работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его застъетствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение замой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

- 2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ²¹, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-Ф3 с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 2.2.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка²².
 - 2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, зменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым выпросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.
- 2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной россоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации россоюзной организации в соответствия работников занимаемым ими представителя выборного органа россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как россоюзной организации в целях работников как россою организации в целях работников как россою организации в целях работников как
- 2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных жативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их жативной частью²⁴.
- 2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, смотренным трудовым законодательством²⁵, за своевременностью внесения в них в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о
- 2.5.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению статья 385 ТК РФ) и в статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном смиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного и науки РФ 06.12.2017).

тетья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России 2014 г. № 276.

³ статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и закона от техности».

фанения и использования персональных данных работников может быть приложением к

Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

ІІІ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

- 3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных вормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации пределяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками ренности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с растом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом жилинительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации резования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.
- 3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее учебная рузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую помимо основной работы (далее учитель), устанавливается работодателем по асованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа респравется до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о выжимых ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними реняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при теховлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, техусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

такительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) приказом работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, приказ № 1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении техностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, техностей режима рабочего времени отдых в техностей работников отдельностей работних отдельностей работников отдельностей работних отдельностей р

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения воличества классов (групп);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до **востижения** им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при тановлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с женением организационных или технологических условий труда (уменьшение труцества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества классов (классов-чающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-плектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, валификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников тебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная этомузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до асполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной транизации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях волнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, тределённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в вразовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в воссах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также вогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного офессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и реподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя, определяет руководитель с учётом выборного органа первичной профсоюзной организации (по

таз Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

тасованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

- 3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных заразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебновспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.1.5. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается ращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 3.1.6. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается времени не более 36 часов в неделю.
- 3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.
- 3.1.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические тими привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, темусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.
- 3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не запающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие образовательные организации, находящиеся в другой местности катема только в период отпуска³⁰.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не высадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных растников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в расттвии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым растельством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы в расторого права, коллективным договором 31.

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении от станизаций, педагогических и иных работников организаций, педагогических образовательную деятельность».

¹⁶⁹ ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении вений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, выми работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том совместительству").

Режим рабочего времени работников в течение пятидневной недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рабочего использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за подряднием перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному занию самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить верациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная вестедовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием расправнения временем не являются в отличие от коротких перерывов веремен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности телям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе ІІ Особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников отдыхаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом 536,предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного образования, самообразования, подготовки к занятиям 32.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), состаные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по санию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, выполнения квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное стствие в организации не требуется.

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми сками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют растическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени тановленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с ранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по сованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в тествии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом тества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, зуется также для их дополнительного профессионального образования в завленном трудовым законодательством порядке³³.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебноточности. В период отмены учебных занятий у

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности

ве рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенностей.

соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в вышего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации загогических работников на дополнительное профессиональное образование».

ребочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за стаку заработной платы.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым воснодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной союзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными редеральными законами.

- 3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной состояной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим
- 3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае работимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения заранейшем нормальная работа образовательной организации. В работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, работные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников 34.
- 3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового рядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается временно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной тинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановление Правительства Российской Федерации зс сохранением места работы работнисти) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с разранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления сторов. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых станай 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 располжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и загачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных срганизаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного

Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удиженных оплачиваемых отпусках».

Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в стании с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до такия календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной сващии.

- 5.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, технованиях и в случаях, предусмотренных статьёй ТК РФ, составляет:
 - за ненормированный рабочий день 5 календарных дней;

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его менному заявлению могут предоставляться три дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо делены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного допозводится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством 36.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день, продолжительность которого составляет 3 календарных дня³⁷.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного тачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) определяется (с учётом результатов специальной оценки условий определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении локальном нормативном акте³⁸, принимаемом по согласованию с выборным органом терычной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества выдарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего рабочего в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у разовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет работу в течение года без предоставления листа ветрудоспособности продолжительностью 2 календарных дня.

- 3.1.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных

В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх галендарных дней.

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за венормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.

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

3.1.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за тользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, тользованиему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника вется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года ика.

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения то просьбе работника без сохранения продолжительность превышает 14 календарных дней в рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату снеации за неиспользованный отпуск при увольнении 39;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца 40.
- 3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его женному заявлению в следующих случаях:
- - рождения ребёнка 2 календарных дня;
 - бракосочетания детей работников 3 календарных дня;
 - бракосочетания работника 5 календарных дней;
 - похорон близких родственников 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации:

 2 календарных дня;
- 3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.
- 3.1.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, тодолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на эксновании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях⁴¹:
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет 14 тендарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня;
 - для проводов детей на военную службу 3 календарных дня;
 - тяжелого заболевания близкого родственника 3 календарных дня;
 - участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников равоохранительных органов, 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;

[™] Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному этвлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

Статья 121 ТК РФ.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет ывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного

очередность Конкретная продолжительность длительного отпуска, ero основании листка части, продление на телоставления, разделение его на присоединение в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение тельного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются **работником** и работодателем по соглашению сторон⁴³.

- 3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового правовых актов, содержащих нормы трудового права, по правовых актов, настоящего коллективного договора по просам рабочего времени и времени отдыха работников.
- 3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных жермативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха жермативных статьей 372 ТК РФ.
- 3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений травого законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы травого права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.
- 3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части прагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых раказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536⁴⁴.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за торый она начислена) в денежной форме.
- 4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа текущего месяца. И 5 следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- 4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с тазанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий вериод;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за зарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, причитающихся работнику;

Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления жазгогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного ка сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность шительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка трудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к тегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по труску, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и тругие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного пода может являться приложением к коллективному договору».

Пункт 2.3 указанных Особенностей.

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного первичной профсоюзной организации⁴⁵.

4.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством ской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего пального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда жиков муниципального общеобразовательного учреждения 46.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером труда педагогических работников(учителя, педагоги дополнительного образования, тели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной педагогической работы)без учёта компенсационных, стимулирующих и выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты улирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные
- 4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в менной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не ченный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период задержки, а также средний заработок за период задержки.

Высма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

пожение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие менты по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с чением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

- 4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты ска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в тее приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со тощего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день ческого расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной енсации может быть повышен коллективным договором).
- 4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, тосударственных наград и (или) ведомственных знаков ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при установлении квалификационной категории со дня вынесения решения со дня вынесения решения
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет тня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня ставления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия -
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия стерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче стретствующего диплома⁴⁷;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта токой Федерации со дня принятия решения о награждении за токой федерации со дня принятия решения о награждении за токой федерации.
- 4.7. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим перодавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной вызывности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, ттели руководителя и другие работники образовательной организации), могут выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися то образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в **ТЕТОСНЫХ** мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского народного уровней.
- 4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание триальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.
- 4.9. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях 49, в том с учётом:
- соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, тематривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для

7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ 2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской серини».

Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и
 - удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
 - требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной стеной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной других требований.
- 4.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, тренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)⁵⁰.

за педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом желификационной категории по истечении срока действия квалификационной в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до жения им возраста трех лет - на 12 месяцев; до наступления права для назначения пенсии по старости на 12 месяцев; по окончании длительной болезни на 6 по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 12 в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам организации производится как в течение учебного года, так и в терный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с менного согласия за дополнительную оплату⁵¹производится также и в каникулярный ве совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

- Стороны договорились о том, что:
- 11. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета первичной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о мении бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на мене на социальные выплаты, материальную помощь работникам.
 - Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях шего совета образовательной организации и выборного органа первичной органой организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом

об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной за задагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория.

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников осуществляющих образовательную деятельность».

выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на сапаторовление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное вамицинское страхование и др.

- 5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников разовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки разовательной организации разрабатывать и разовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной ганизации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации разоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на разования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, разования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, разориями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.
 - 5.2. Работодатель обязуется:
- 5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, тедусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым тедителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.
- 5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной станизации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа вервичной профсоюзной организации.
- 5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий работниками образовательной организации.
- 5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, стазывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.
- 5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в становленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие способленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно зачимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.
- 5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, въляющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении поспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансовозаяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом сыменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной соддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.
- 5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете трофсоюзных расходов по направлениям:
 - оказание материальной помощи;
 - организация оздоровления:
 - организация работы с детьми работников;
 - организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов ⁵², в том числе труда;
 - организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
 - социальные программы для членов Профсоюза.
- 5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

- 6.1. Стороны совместно обязуются:
- 6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, ение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный стизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать ение по охране труда ⁵³с определением мероприятий по улучшению условий и охраны организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.
- 6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.
- 6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных по охране труда.
 - 6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁵⁴; по расследованию случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных ений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации в товность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

сказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

- 6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, соглашения по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.
- 6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний государственного контроля (надзора), представлений и требований технических технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических технических профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране первичной профсоюзной организации.
- 6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в свательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на стных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной организации.
- 6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие в сеской культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров

татьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О

ение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

ение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному

торизмичным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу

- 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами него трудового распорядка.
- 6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране меющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если работников образовательной организации превышает 50 человек⁵⁵.
- 6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной в образовательной организации⁵⁶, осуществлять управление профессиональными
- 5.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации с законодательством Российской Федерации с законодательством Российской Федерации с законодательной проведение образовательной оценки условий труда, медицинских работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на замене образовательной организации.
- 6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования втий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 тов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, иональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на ние специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных нских осмотров.
- 6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных ваший 58.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение труда по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке пор

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в статным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда

ТЕТЕТЬИ 217 ТК РФ.

точные о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору. В может в закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

вение о порядке работы по специальной оценке условий труда являться приложением к коллективному

- 5.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при вении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с местими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) с сохранения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.
- 6.2.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией везания и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в техни с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.
- 62.12. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и труда учителей физической культуры:
- сбеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением ствующих актов.
 - 5.2.13. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.
- 6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на стате и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также анализ причин производственного травматизма и профессиональной земости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с тринятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
- 6.2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.
- 6.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда за, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в проведении. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые эссные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха образовательной организации и приёма пищи.
- 6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни возникновений по охране труда ему вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему вознативности, либо производится возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
 - 6.5. Работники обязуются:
- 6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в эленном законодательством порядке.
- 6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и имические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в вести с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
 - 6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- 6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо водителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, о каждом несчастном случае, происшедшем на сизводстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о влении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении возобходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения възленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
 - 6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением тропасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с нодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда ворного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, водственных и других помещениях.
- 6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.
- 6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной союзной организации в комиссиях:
 - по охране труда;
 - по проведению специальной оценки условий труда;
 - по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
 - по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, шадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.
- 6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам ществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных гразделениях образовательной организации.
- 6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на толасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.
- 6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением онодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным вором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления анизацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, заустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа вичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

- 7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной тельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в деле молодых педагогов)и их закреплению в образовательной организации:
- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, мированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение защённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным рамменым обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в заховательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми загагогами⁵⁹;
 - привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
 - материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной
 - активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
 - создание Совета молодых педагогов.
- 7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с в тодателем осуществляет:
- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности заправления работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- 7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его вымости, в том числе финансовую.
 - 7.5. Работодатель обязуется:
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах — зачения в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным вором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, а дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и
- 7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе в работе в рабочих органов (комиссий), в в желе:
 - комиссии по тарификации;
 - комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - комиссии по охране труда;
 - комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных ений.

VIII.ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 8.1. Стороны договорились о том, что:
- 8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной союзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития вательной организации и результатов аттестации педагогических работников, еляет формы дополнительного профессионального образования (повышения фикации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников,

р доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, дегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому ру.

жальностей на отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых рессий и специальностей 60.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа но-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего сонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование заключения договора между работником и работодателем⁶¹.

- 8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на профилю педагогической деятельности реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁶².
- 8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное ессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не быть включены в трудовые договоры.
- 8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному заключения договоров на обучение с организациями, работников путём заключения договоров на обучение с организациями, разующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на предоставленность и опыт реализации дополнительных профессиональных профес

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, мендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных дарственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических тников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного развития в части целенаправленного развития в части целенаправленного разенная с учётом мнения новой) компетенции (квалификации) работника балификации) работника профессиональной профессиональной объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых расиалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной реподготовки – не менее 250 часов.

- 8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и пенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.
- 8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю въработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую вестность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, полнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства оточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома вотодателя⁶⁴, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные мандировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной станизации (статья 187 ТК РФ).
- 8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением збразования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета,

[™] Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

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.

С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и уществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное бразование»)

магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего рофессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в ворядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

- 8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью риобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.
- 8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной срганизации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре 65.

ІХ. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

- 9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:
- 9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, содлективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственнообщественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим соллективным договором обязательства и договоренности.
- 9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием соллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, стороне полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
- 9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов торон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в толлективе работников.
- 9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, проглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации пременение профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых эможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и повия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными втами.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной слаты, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган тервичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с теботодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному телению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации тенежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным первичной профсоюзной организации, но не менее (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

- 9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников разовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной танизации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и экстоящим коллективным договором.
- 9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, тановленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором тава 58 ТК РФ).
- 9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и едставления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению шений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих трудового права.
- 9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия срответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и пополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.
- 9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной срганизации осуществляется посредством:
- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.
- 9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):
- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);
 - привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного. В температирностью. В температирностью. В температирностью процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой менее одного процента от струдовой одного процента от струдовом одного процента одного процента одного процента одного процента одно

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при трозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
 - привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
 - утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
 - иные вопросы (перечень может быть расширен).
- 9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися пенами Профсоюза, по следующим основаниям:
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
 - другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).
- 9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:
- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
 - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в заникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - утверждение графика длительных отпусков;
 - правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) спасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время статья 154 ТК РФ);
 - введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, ■редусмотренных настоящим коллективным договором;
 - иные.

- 9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, звляющимися членами Профсоюза.
 - 9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.
- 9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.
- 9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социальнотрудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не взляющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган вервичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о грудовой деятельности)своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации 67);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

- 9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
- 9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и пругих органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.
- 9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

Статья 66.1. ТК РФ

- 9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
 - 9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.
- 9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.
- 9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого продосования с выборным органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).
- 9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 10.1. Работодатель:
- 10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации тезависимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарнотиченическим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, есобходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и мещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает заяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно редоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, редства связи(телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др.,а также предоставляет заможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании бразовательной организации;
- 10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование тания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации танха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением таты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья ТК РФ);
- 10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим спекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за блюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, прержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также сещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого отника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;
- 10.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда выномии заработной платы, внебюджетного фонда;
- 10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его росу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли платы труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и ведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников

залификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и заградах работников и другую необходимую информацию;

- 10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации работе органов управления образовательной организацией (попечительский, эблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных эсрмативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы эботников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;
- 10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной тофсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми спекторами труда Профсоюза, 1 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с тывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и замение обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;
- 10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам вместной комиссии по охране труда использовать не менее 3 часов оплачиваемого очего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по мествлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной мествлению, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства в 3 года с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;
- 10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный тачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 2 тендарных дней, заместителям председателя 2 календарных дня, уполномоченным по тране труда выборным органом первичной профсоюзной организации 2 календарных дня; тенам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации 2 тендарных дня;
- 10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав орного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной оты:
- 10.2.1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной фсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, зводится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.
- 10.2.2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие профсоюзной организации, участвующие профсоюзной организации подвергнуты профсоюзной организации подвергнуты приплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе профсоюзной организации подвергнуты отодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение отодателя, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами от трудового увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).
- 10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной анизации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению тат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, альному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных шений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, агивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.
- 10.2.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в аве её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной анизации и учитывается при награждении и поощрении работников.
 - 10.3. Стороны совместно:

- 10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;
- 10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;
- 10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

- 11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципальной бюджетной общеобразовательной организации «Октябрьская средняя школа»
 - 11.2. Стороны договорились и обязуются:
- 11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
- 11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.
- 11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
- 11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.
- 11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса⁶⁸.
- 11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХІІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 20 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также

⁴⁸ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

тавлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми и интересами.

- 12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган ной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до ния всех членов Профсоюза.
- 12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания нами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми ениями на официальном сайте образовательной организации в информационноммуникационной сети «Интернет».
- 12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до сания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно непосредственном с трудовой деятельностью под роспись.
- 12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания
- 12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие ективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с нениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении вующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и порядку в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего сремия (конференции) работников в установленном законом порядке 69.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его вышения рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения ективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) — 2004.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут шать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации прежнего коллективного договора.

- 12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор раняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, рганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с водителем образовательной организации.
- 12.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, соединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в зачение всего срока реорганизации.
- 12.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный вор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав бственности.
- 12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор захраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в тение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на ведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление плективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

в соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в дополнение, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

12.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к у, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

приложение №2 Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Октябрьская средняя школа»;

приложение № 3 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты уда работников МБОУ «Октябрьская средняя школа».

От работодателя:

Руководитель образовательной

призации

(подпись) (Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

Рилянина О.И (подпись) (Ф.И.О.)

«27 » миаря 2021 г.