

коллективный договор муниципального общеобразовательного автономного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7 г. Новотроицка Оренбургской области» 2021 г.

**Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7
г. Новотроицка Оренбургской области»**

Адрес: Metallургов проспект, д.9, г.Новотроицк, 462363

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7 г.Новотроицка Оренбургской области»

Никитенко /С.В.Никитенко/

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7 г.Новотроицка Оренбургской области»

Ширшова /Е.К.Ширшова/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2024 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе социального партнёрства ГКУ «Центра занятости населения города Новотроицка»

Регистрационный № ___ от «__» _____ 2021 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном автономном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 7 г.Новотроицка Оренбургской области» (далее учреждение).
Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ:
 - Конституцией Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
 - ФЗ от 12 января 1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - отраслевым региональным Соглашением между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019 - 2021 годы
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
 - работодатель в лице его представителя – директора Ширшовой Елены Климентьевны (далее – работодатель).
- 1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.
- 1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с 16.12.2021 года и действует до 15.12.2024 года.
- 1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- Положение об оплате труда работников МОАУ «СОШ № 7» (приложение № 2);
- Положение о премировании работников (приложение № 3);
- Форма расчетного листка заработной платы (приложение № 4);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 5);
- Положение об оказании материальной помощи (приложение № 6);
- Положение о предоставлении отпуска до 1 года (приложение № 7);
- Положение об учете квалификации (приложение № 8);
- Другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ 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 учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка об отсутствии судимости;

Заключение трудового договора происходит в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа, о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

- 2.2. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.5. Работодатель формирует в электронном виде (ст.2 ФЗ от 16.12.2019 № 439-ФЗ) основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.
- 2.6. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.
- 2.7. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (вариант: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты работодателя:
- 2.8. в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- 2.9. при увольнении в день прекращения трудового договора.
- 2.10. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
 - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
 - с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
 - с пенсионерами по возрасту, принятыми впервые;
 - с заместителями руководителей и главными бухгалтерами;
 - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
- 2.11. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).
- 2.12. При заключении срочного трудового договора работодатель должен предупредить работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- 2.13. Считать возможным расторжение срочного трудового договора по заявлению работника при наличии у него серьезной уважительной причины (болезнь ребенка, беременность и т.п.).
- 2.14. В случае приема на работу с испытательным сроком до трёх месяцев, указать это в трудовом договоре.
- 2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух до шести месяцев;
 - в иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, и коллективным договором.
- 2.16. Срок испытания не может превышать трех месяцев.
- 2.17. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.18. При неудовлетворительном результате испытания предупредить работника о расторжении трудового договора до истечения срока испытания в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.
- 2.19. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.
- 2.20. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 Трудового кодекса РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.
- 2.21. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.
- 2.22. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.
- 2.23. В случае увольнения производится с работником окончательный расчет и выдается по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно.
- 2.24. В случае увольнения по сокращению штата работников, к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в два года).
- 2.25. Работникам, подлежащим сокращению, предоставлять по их желанию время для поиска новой работы 2 дня в неделю с сохранением заработной платы.
- 2.26. В случае увольнения работника по сокращению штатов при отсутствии возможности предоставить ему работу по специальности выплачивать единовременное пособие за потерю рабочего места в соответствии с установленным законодательством выплатами.
- 2.27. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

- 2.28. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.29. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии со статьей 47 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.
- 2.30. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
- 2.31. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.
- 2.32. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- 2.33. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной и в первом и втором учебных полугодиях.
- 2.34. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше норм часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.
- 2.35. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.
- 2.36. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждений и организации (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов центров) предоставляются только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.37. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.38. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.39. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:
- по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же

местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.34.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.40. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

2.41. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.42. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.43. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.44. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными и нормативными актами, действующими в учреждении.

2.45. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.46. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.47. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.48. Расторжение трудового договора возможно, согласно пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ).

2.49. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.
- 2.50. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 2.46. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ с 01.01.2020 года каждый работодатель формирует в электронном виде и передает в Пенсионный фонд РФ основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.
- 3.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.
- 3.3. В целях развития профессиональных навыков (компетенций) работников предпенсионного возраста (лиц в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) Работодатель может обратиться в органы службы занятости населения для заключения соглашения об организации обучения своих работников. При этом, Работодатель заключает соответствующий договор с образовательной организацией, участвующей в региональной программе субъекта Российской Федерации, разработанной в соответствии с Приказом Минтруда России № 131 от 01.03.2019 г.
- 3.4. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
 - Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
- 3.5. Работодатель обязуется:
- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
 - Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в пять лет.
 - В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
 - Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
 - Предоставлять возможность для аттестации педагогических работников в соответствии со статьей 49 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- 3.6. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования; аттестация педагогических работников

федеральных государственных образовательных учреждений - аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых они находятся.

- 3.7. По результатам аттестации, аттестационная комиссия принимает решение о соответствии уровня квалификации учителя требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории или о соответствии занимаемой должности.
- 3.8. Оплата труда, по итогам аттестации, производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией и издания приказа МО Оренбургской области «Об аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений области».

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 4.1. Работодатель обязуется:
- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82. ТК РФ).
- 4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.6. Стороны договорились, что: Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- 4.7. лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - 4.8. проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
 - 4.9. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - 4.10. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - 4.11. награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - 4.12. беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет)
 - 4.13. лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - 4.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 4.15. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата, по договоренности с ними, им выплачивается за счет организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.
- 4.16. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), утвержденными работодателем по согласова-

нию с профкома, учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 5.2. Для руководящих работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений; Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 5.5. Должностные обязанности педагогических работников не ограничиваются только преподавательской нагрузкой. Другая часть рабочего времени педагогов в пределах 36 часов не нормируется. В течение этого времени педагогические работники (учителя, преподаватели и др.) выполняют иные должностные обязанности.
- 5.6. К кругу этих обязанностей относятся:
 - работа, связанная с участием в заседаниях педагогического совета, методических мероприятиях (в соответствии с графиком и планами работ учреждения);
 - дежурства в ОУ (в целях наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перемен, установленных для отдыха и питания);
 - работа по изучению индивидуальных способностей, интересов и склонностей детей, их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий, оздоровительные и другие организационные мероприятия с детьми;
 - непосредственная подготовка к работе по обучению и воспитанию учащихся и другим видам организационной работы (может проводиться учителем, как в домашних условиях, так и в стенах учреждения);
 - работа с родителями (лицами, их замещающими, семьями, обучающими детей на дому), в том числе проведение родительских собраний и консультаций.
- 5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет.
- 5.8. Учителям, по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях,

предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

- 5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.
- 5.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.14. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 5.15. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.17. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, а младшему не исполнилось 14 лет (ст.262.2 ФЗ от 09.03.2021 № 34-ФЗ) предоставляется, в удобное для них время. Отпуск предоставляется в том числе, кто работает:
 - по совместительству (ст.287 ТК РФ);
 - на условиях неполного рабочего времени (ст.93 ТК РФ);
 - дистанционно (ст. 312.4 ТК РФ).
- 5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 5.20. Работодатель обязуется: предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время, занятым на работах с особыми условиями труда следующим категориям работников:
 - уборщик служебных помещений – 3 дня;
 - лаборант хим. кабинета – 3 дня.
- 5.21. В соответствии с Письмом Министерства просвещения СССР от 09.07.1970 г. № 67-М и приказом Министерства образования РФ от 20.09.1994 г. № 360, на основании городского трёхстороннего соглашения между администрацией города Новотроицка, городским управлением образования и профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ предоставить право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска сроком до 3-х дней для следующей категории работников с ненормированным рабочим днём:
 - директору;
 - заместителю директора;
 - секретарю;
 - педагогу-психологу.

- председателю профсоюзной организации
- 5.22. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
 - для проводов детей в армию - 1 день;
 - бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
 - в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
 - председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 5 дней;
 - библиотекарю (заведующей библиотекой) - 14 дней (Положение о библиотеке общеобразовательного учреждения).
- 5.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем без сохранения заработной платы (в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ОУ длительного отпуска сроком до одного года»). (приложение № 7).
- 5.24. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.
- 5.26. Работодатель обеспечивает работникам школы возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) в столовой или комнате отдыха. (ст. 108 ТК РФ).
- 5.27. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.28. В соответствии ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ Работодатель может временно перевести Работников на дистанционную работу в 2-х случаях:
- 5.29. соответствующее решение принял орган власти или местного самоуправления;
- 5.30. жизнь либо нормальные жизненные условия населения находятся под угрозой (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии);
- 5.31. срок такого перевода должен быть равен периоду наличия указанных обстоятельств.
- 5.32. Взаимодействие Работника и Работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами или в иной форме, предусмотренной коллективным договором. Каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, в день его получения.
- 5.33. Дистанционный работник может быть уволен, если он не выходит на связь более двух рабочих дней подряд (ФЗ от 08.12.2020 № 407-ФЗ)

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
- 6.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (приложение 4), с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- 6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:
- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение;
 - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников;
 - доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (приложение № 2);
 - выплаты стимулирующего характера (приложение № 2);
 - премиальные выплаты (приложение № 3).
- 6.4. Работодатель предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учётом возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 60 процентов.
- 6.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (об отказе в установлении) квалификационной категории.
- 6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).
- 6.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 6.9. Изменение оплаты труда производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- 6.10. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 6.11. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ.
- 6.12. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере 20 % от должностного оклада.
- 6.13. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:
- «Почетный работник общего образования РФ»;
 - «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» и т.д. выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).
- 6.14. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:
- «Отличник просвещения»;
 - «Отличник народного образования» и т.д.;
- выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). *(Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом районном (городском) соглашении, либо из средств образовательного учреждения на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2004 г. N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»).*
- 6.15. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).
- Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).
- 6.16. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичным Перечнем, утвержденным приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.
- 6.17. Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (На основании приказа МО РФ № 579 от 20.08.1990г.). Перечень работ с неблагоприятными условиями труда - Доплата 12%:
- Лаборант хим. кабинета;
 - Уборщик служебных помещений;
 - Учитель информатики;
 - Инструктор по физической культуре (плаванью);
 - Доплата 8,4% - Учитель химии.
- 6.18. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, локальными нормативными актами учреждения.

- 6.19. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном на 12% размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 6.20. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора.
- На установление выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определять 5 % процентов из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения (в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений города Новотроицка).
 - На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определять 80 - 90 % процентов от объема стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения. *Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.*
 - На установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определять 95 % процентов из общего объема выплат стимулирующего характера образовательного учреждения. *Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным Педагогическим Советом образовательного учреждения.*
- 6.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.
- 6.22. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
- 6.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 6.24. Работодатель обязуется:
- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения и возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;
 - Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.25. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.26. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.27. МОАУ «СОШ № 7» г. Новотроицка Оренбургской области считать объектом базы мобилизационного развертывания.

- 6.28. Учителей МОАУ «СОШ № 7» г. Новотроицка Оренбургской области привлекать в аппарат усиления, с целью проведения тренировочных и практических занятий на основании, плана проведения занятий аппарата усиления согласованного с Главой МО г. Новотроицка.
- 6.29. Учителям, привлеченным в состав аппарата усиления на тренировочные и практические занятия, будет компенсироваться средний заработок из фонда Министерства Обороны РФ согласно ежегодным договорам «О компенсации расходов, понесенных организациями в связи с реализацией ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998г. № 53-ФЗ» с военным комиссариатом г. Новотроицка Оренбургской области.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1. Работодатель обязуется:
- обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством РФ;
 - своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд РФ;
 - беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, а также в другие социальные фонды;
 - осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника;
 - выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством РФ, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.
 - оказывать материальную помощь работнику по смерти близких родственников (родителей, детей, супруга).
- 7.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:
- работник заключает с работодателем ученический договор;
 - ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).
- 7.3. На основании дополнений к пункту 8.2 ч.2 Отраслевого регионального соглашения между министерством Оренбургской области и Оренбургской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2016-2018 годы педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 8.1. Работодатель обязуется:
- 8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.1.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 8.1.3. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и

изменений) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.4. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 5).

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.9. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.10. Расследовать по просьбе работников микроповреждения, полученные в результате неисправности рабочего оборудования, а также незамедлительно сообщать работодателю о неисправности оборудования.

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.1.13. Разработать и вести электронный документооборот по охране труда в соответствии с ФЗ от 02.07.2021 №311-ФЗ.

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

8.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в РФ» и изменениям в "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019). Гарантии работникам при прохождении диспансеризации установлены ст. 185.1 ТК (введена ФЗ от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

Согласно ФЗ от 31.07.2020 г. № 261-ФЗ работникам, достигшим возраста 40 лет, предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.2. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ с 01.01.2020 года каждый работодатель формирует в электронном виде и передает в Пенсионный фонд РФ основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника.

8.3. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.5. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.6. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

8.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.9. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.10. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников:

- Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.
- При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

- Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ

- 9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).
- 9.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:
 - учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
 - согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
 - согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.
- 9.4. С учетом мнения профкома производится:
 - установление системы оплаты труда;
 - составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам;
 - привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 1 час;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - утверждение должностных обязанностей работников;
 - определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
 - изменение существенных условий труда.
- 9.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - 9.5.1. сокращение численности или штата работников организации;
 - 9.5.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- 9.5.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 9.5.4. однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 9.6. По согласованию с профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки;
 - утверждение расписания занятий;
 - установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы; принятие Положений о дополнительных отпусках.
- 9.7. С согласия профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
 - временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами профкома.
- 9.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 9.9. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста:
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст.179 ТК РФ);

- предоставление предпенсионерам ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ);
 - мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров;
 - запрет на увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность);
 - предоставление предпенсионерам ежегодных дополнительных оплачиваемых двух дней для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ).
- 9.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).
- 9.11. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).
- 9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

- 10.1. Профком обязуется:
- 10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно средства из заработной платы за счет первичной профсоюзной организации.
- 10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного и иных фондов учреждения.
- 10.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.1.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по трудовым спорам в суде.
- 10.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.
- 10.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации педагогических кадров, аттестации рабочих мест охране труда и других.

- 10.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать предоставление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока: с 16.12.2021 – 15.12.2024. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.2.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока данного договора.
- 11.3. Стороны договорились, что:
- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации;
 - Осуществляют контроль за реализацию плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений;
 - Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением сформированной примирительной комиссией. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
 - Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;
 - Стороны ежегодно должны предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 11.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательном РФ.