

От работодателя:

Директор
бюджетной общеобразовательной организации

Перфильева Н.В.

(подпись, ФИО)

М.П.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

Калинина С.В.

(подпись, ФИО)


М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5»
(полное наименование общеобразовательной организации)

на 2023 - 2026 год (ы)

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 65/2023 « 29 » 09 2023 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 У.Г. Миронов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением "Средняя общеобразовательная школа № 5" (далее - Работодатель, Учреждение), в лице директора Учреждения Перфильевой Наталии Валентиновны, действующей на основании Устава Учреждения, и работниками Организации (далее - Работники), представляемыми уполномоченным представителем работников, в лице Калининой Светланы Викторовны (далее – Представитель работников), действующей на основании протокола общего собрания Работников Учреждения № 1 от 23 января 2023 года, далее совместно именуемые "Стороны".

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям образования.

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

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили Представителя работников представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех Работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению.

Внесенные Сторонами изменения и дополнения заслушиваются на общем собрании Работников и оформляются приложением к коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании Работников не реже одного раза в год. При этом итоги выполнения коллективного договора за текущий календарный год должны подвизаться не позднее 31 января следующего календарного года.

1.10. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Представителя работников.

1.11. Работодатель обязуется:

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- своевременно размещать коллективный договор, а также дополнительные соглашения к

нему на сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

1.12. Юридические коллизии, возникающие между отдельными условиями (нормами) настоящего коллективного договора разрешаются в пользу тех условий (норм) коллективного договора, которые в наибольшей степени улучшают положение Работников.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 31 августа 2023 года и действует до 30 августа 2026 года.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

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

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также ознакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передается Работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

2.6. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе: объем учебной нагрузки (если устанавливается), режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, будет осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)). Определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

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

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

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

2.11. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных категорий в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;

проработавшие в организации свыше 10 лет:

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работником - членом профсоюзной организации по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Представителя работников.

2.13. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.15. Если в силу требований о защите персональных данных Работодатель не может предоставить Работнику копии документов, запрашиваемых в соответствии со статьёй 62 Трудового кодекса Российской Федерации, то Работодатель обязан изготовить для Работника выписки из таких документов в части информации касающейся Работника, даже если Работник прямо не просил об этом в своём заявлении.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха Работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками сменности, графиками работ, согласованными с Представителем работников.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений. Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем с учетом мнения Представителя работников. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Предоставление учебной нагрузки руководителю и иным Работникам организации, которые не относятся к числу педагогических Работников, работникам иных организаций и учреждений, а также работникам (служащим) государственных органов и органов местного самоуправления допускается в случаях, когда педагогические Работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в объеме, превышающем ставку заработной платы, если этот объем был оговорен в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) или приказе Работодателя и не носил временного характера.

3.6. Учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется объем учебной нагрузки на новый учебный год и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю, данный в порядке замещения временно отсутствующего работника, является сверхурочной работой, если при ее суммировании за учетный период она превысит нормальное число учебных часов.

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

3.8. Привлечение педагогических работников в каникулярное время, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий может иметь место только с согласия Работников.

3.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, для учителей, учебная нагрузка которых не превышает 18 часов в неделю.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы, и повышения квалификации. Если объем учебной нагрузки не превышает 18 часов.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий.

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

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

3.11. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия Представителя работников.

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

3.12. Работодатель обязан согласовывать с Представителем работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.13. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для педагогических работников, имеющих учебную нагрузку, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

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

Педагогическим работникам, продолжительность основного ежегодного отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, увольняющихся до окончания рабочего года, компенсация за неиспользованный отпуск этого года выплачивается за полный отпуск установленной продолжительности.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения с Представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 7 календарных дней;

за ненормированный рабочий день 3-6 календарных дней;

за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 8 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется локальным нормативным актом Учреждения.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Представителя работников.

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

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до целого месяца.

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

родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней;

для проводов детей на военную службу - до 2 календарных дней;

работнику - отцу в связи с рождением ребенка - до 2 календарных дней;
тяжелого заболевания близкого родственника - до 5 календарных дней;
участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.21. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

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

3.22. Длительный отпуск сроком до одного года (далее в настоящем пункте - отпуск) предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется приказом Работодателя.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес Работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность отпуска определяется по желанию педагогического Работника.

3.23. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При этом уменьшению подлежит рабочее время, приходящееся на конец рабочего дня (смены).

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.24. Работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня.

3.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять по запросу Работодателя мотивированное мнение (либо согласие) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДПО РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения Представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

4.3.2. Организовывать дополнительное профессиональное образование Работников по профилю деятельности не реже чем один раз в три года. При этом Стороны согласились, что исчисление трёхлетнего срока начинается со дня трудоустройства или перевода Работника на соответствующую должность работников и прерывается только в случае его увольнения или перевода на должность, которая не относится к числу должностей педагогических работников.

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

4.3.4. В случае направления работника для дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. 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 статьями 173- 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда Работников Учреждения

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

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца 10 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

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

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

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

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

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

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

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

5.8. Молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических работников, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией, Работодатель устанавливает ежемесячные выплаты в процентах к заработной плате:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности (направлению подготовки) - в размере 30 % должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки) - в размере 20 % должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направлению подготовки) - в размере 15 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер ежемесячной выплаты не может быть менее установленного нормативным актом соответствующего органа местного самоуправления.

За впервые поступившим на работу молодым специалистом, Работодатель обязан закрепить наставника из числа наиболее квалифицированных Работников.

Наставник закрепляется за молодым специалистом на первый год работы.

Работнику, назначенному Работодателем наставником молодого специалиста, производится доплата в размере не менее 5 %, но не более 15 % от ставки заработной платы (базового оклада (базового должностного оклада) базовой ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

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

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

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

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

5.9. Работникам, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

- работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетное звание, начинающееся со слов «Народный», при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения – 20 процентов от минимального размера оклада (ставки);
- работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального размера оклада (ставки);
- работникам муниципальных учреждений, награжденным Наградами Министерства просвещения СССР, РСФСР, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и союзных республик, входящих в состав СССР, другие ведомственные знаки – 10 процентов от мини-

мального размера оклада (ставки).

При наличии у работника Учреждения двух и более оснований для установления ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака, указанная выплата устанавливается по наибольшему значению

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

5.12. Выплата вознаграждения за классное руководство соответствующим Работникам производится как в течение учебного года, так и в каникулярное время, не совпадающее с их ежегодными оплачиваемыми отпусками.

Выплаты за классное руководство могут быть отменены в связи с виновным или ненадлежащим исполнением Работником работы по классному руководству. Выплаты за классное руководство включаются в расчет средней заработной платы.

5.13. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

5.14. Работодатель вправе принять решение о сохранении размера оплаты труда педагогического Работника с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории во время осуществления педагогическим Работником ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.15. Работодатель обязуется обеспечить соблюдение прав Работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения Работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине Работодателя;

отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине Работодателя.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

6.3. На основании справки медицинской организации, подтверждающей прохождение Работниками вакцинации (ревакцинации) в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н и письменных заявлений Работников, Работодатель предоставляет таким Работникам дополнительные два дня отдыха с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Такие дни отдыха по просьбе Работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.4. Прохождение Работником обязательного предварительного (при поступлении на работу) и периодического (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинского осмотра за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, в выходной или нерабочий праздничный день допускается в порядке, установленном статьями 99 и 113 ТК РФ.

Если Работник проходит медицинский осмотр во время отдыха, то оплата времени прохождения медицинского осмотра, предоставление дополнительного времени отдыха или другого дня отдыха осуществляется в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

6.5. День (дни) предоставления времени для поиска работы определяется самим Работником посредством подачи письменного заявления Работодателю.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Ввести в штатное расписание организации службу (специалиста) по охране труда, либо принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований.

- 7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.
- 7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников в установленном законодательством порядке
- 7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием
- 7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.
- 7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.
- 7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, с учетом мнения Представителя работников.
- Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.
- 7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 7.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюзных организаций, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.1.13. Обеспечить за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок - согласно Национальному календарю прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.1.14. Обеспечить своевременность обучения работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.
- 7.1.15. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.
- 7.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.17. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охраны труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом.
- 7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. Работнику, не являющемуся членом Профсоюза, уполномочившему выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности представителей Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- Принимать локальные нормативные акты, затрагивающие права Работников с учетом мнения с Представителя работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- Соблюдать права профкома и профсоюзных организаций, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- Не препятствовать представителям профсоюзных организаций в посещении рабочих мест, на которых работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы его выборных и иных органов, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.
- Не допускать принуждения, увольнения или иные формы воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзной организации и (или) профсоюзной деятельностью;
- Поддерживать в рабочем состоянии линии электронной связи профкома и обеспечить бесплатный доступ к интернет-ресурсам, а также бесплатную городскую телефонную связь.

8.4. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

- принятии правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в каникулярное время и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листка;
- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;
- распределении учебной нагрузки;
- утверждении расписания занятий;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы
- и иных установленных трудовым законодательством случаях.

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники организации, являющиеся членами профсоюзной организации, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль соблюдения в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.9. Представитель профкома, а также члены выборных органов первичных профсоюзных организаций включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующих выплат.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

- 9.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Представителя работников представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.4. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков.
- 9.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.6. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились:

- 10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.
- 10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.
- 10.4. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Директор
общеобразовательной организации
Перфильева Н.В.

(подпись, ФИО)
М.П.

«30» августа 2023 г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
Калинина С.В.

(подпись, ФИО)
М.П.

«30» августа 2023 г.