

Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Алексеевская средняя общеобразовательная школа

Яковлевского городского округа»

на 2024 - 2026 годы.

от работников:

Директор

МБОУ «Алексеевская СОШ»



от работников:

Председатель первичной профсоюзной

МБОУ «Алексеевская СОШ»



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Александровское СОШ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

- Отраслевым территориальным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице представителя первичной профсоюзной организации Сидорова Наталья Евгеньевна;

- работодатель в лице его представителя – директора Дубишиной Натальи Николаевны.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор и работа по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представительных сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 41 ТК РФ). Высшие изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае неисполнения законодательства Российской Федерации в части, ухудшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, во имя его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 30-дневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации и работников органа государственного контроля (надзора), принятое по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии документов о принятом таком решении в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, обеспечивая работников и их представителей под роспись с документами,

установленными порядком обработки персональных данных, а также их охраны и безопасности в этой области;

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

1.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лица его представляющие, несут ответственность за нарушение или неисполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставляемое информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках коллективного договора.

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение status выполнения коллективного договора на общих собраниях работников не реже одного раза в год.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доступен работодателю до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснить работникам возможности коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае ликвидации или реорганизации учреждения, расторжения трудового договора с работодателем учреждения.

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

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

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. В течение срока действия коллективного договора на одну из сторон не возлагается в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических показателей работников учреждения.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации обязательств коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.20. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и вливаются его составляющей частью.

Изменения и дополнения к локальным актам, являющимся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления

условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, режима социального обмена.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодателя обязуется по инициативе выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также инструкций и обеспечивающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- 8) Порядок ранжирования по квалификационным вопросам коллективного договора на 2024-2026 год;
- 9) другие локальные нормативные акты.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (по согласованию):

- консультация с работодателем по вопросам принятия общедельных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- другие формы.

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

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, условиями коллективного договора. Трудовой договор является у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

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

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, stipulating уровень, срок и гарантии работы, установленный

Трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются педагогическими и не могут применяться.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленной квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполнявшие существенные в профессиональной деятельности обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку к стажу работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятым на работу до вступления в силу Федерального закона №273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или присвоенными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими квалификационным категориям, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.4. Исполнение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, и том числе установленных профессиональными стандартами, не может служить основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлен сертификат (лицензия) квалификационной категории.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. При определении обязанностей (обязанностей) работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.5.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.5.3. При составлении штатного расписания образовательной организацией определять численность их должностей в соответствии с нормативной должностью педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.5.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисления за работниками страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную валютную службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.5. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждый день нахождения в командировке в следующих размерах:
500 рублей – (без включения транспортных расходов и на проживание).

2.5.6. Рассмотреть все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией и (или) ликвидацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по актуальным вопросам занятости выпускников работников, возможности

предоставление на соответствующей территории в зависимости от объема работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие учебного органа переподготовки профессиональной организации и рассмотрению вопросов по проведению организационно-методических мероприятий, включая определение (интересов) платного расписания образовательной организации.

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

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на повышение и дополнительное профессиональное образование, а также на продолжение профессиональной специализации в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

2.8. При отказе в заключении договора работодатель обязан сообщить причину отказа по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня представления такого требования (ч.2 ст.64 ТК РФ).

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе и имеет на основании заключенного трудового договора право (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу должно предъявить работодателю документы согласно ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных учреждениях не допускаются иностранные агенты.

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с заключением коллективного договора, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принятыми в соответствии с действующими нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.13. При приеме на работу работника фактическое допущение к работе осуществляется лицом (лицами) уполномоченным на то работодателем (ст. 67.1 ТК РФ).

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

2.15. 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 учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.16. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на

соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.17. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия труда на рабочем месте, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размеры базового (договорного) оклада, ставки, компенсационных и стимулирующих выплат и др.

2.18. Оферента изменить условия трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (ст. 57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частью второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.19. Объем педагогической работы педагогическим работником устанавливается работодателем исходя из выполнения программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профсоюзом.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающийся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.20. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работниками профорган, учреждений образования (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учтены, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.21. Педагогическая работа учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и не относится на эту ставку для выполнения другими педагогическими работниками.

2.22. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или принятой руководителем организации, комиссии в соответствии с Приказом Министерства России от 22.12.2014 N 1491 «О сокращении рабочего времени педагогических работников в период проведения учебной нагрузки педагогическими работниками, оговоренной в трудовом договоре» и только:

а) по инициативе стороны;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, снижению количества групп (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа N 1601);

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

— возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.23. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как принято, только на конец учебного года в связи с организационных или технологических условий труда (именно числа

Классов-комплексов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, принадлежностям материальности, изменение сменности работы организации, 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. 74 ТК РФ).

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

О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.24. Прокраивание трудового договора с работником может прекращаться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

В день увольнения работника работодателем обязан, по требованию работника, выдать справку о сумме заработка за 2 календарных года, предшествующих году прекращения работы, трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 160 Трудового кодекса Российской Федерации и компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

2.25. Стороны договора имеют право гарантировать работнику-члену профсоюза и установить, что увольнения работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с п.д. 2.3 и 5-ст.81 Трудового Кодекса РФ может быть применено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 4 ст. 42 ТК РФ).

2.26. Педагогический работник школы, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в другой организации, если это приводит в конфликт интересов педагогического работника.

2.27. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

2.28. В соответствии со статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения и информационного ресурса Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставлять работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), подписан в письменной форме или в электронном виде работодателем, по адресу электронной почты работодателя).

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации и сведений о трудовой деятельности, предоставленной работодателем для хранения и информационного

ресурса Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению обязан нести или возместить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.29. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, и своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальную персонифицированную учет сведений (в электронном виде) о работах высших профессий, а также сведений о наградах.

2.30. Деятельность, по желанию руководства возлагается на педагогическую работницу общеобразовательной организации с его письменного согласия профсоюзом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками качественного руководства с заработной платой вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительными выплатами (доплатами) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, осуществляется с существенным усилением трудового договора педагогической работницы. При нарушении осуществления качественного руководства каждой из них в трудовой договор без согласия педагогической работницы не заключается.

2.31. Представлять и защищать интересы работниц по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работниц в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 396 ТК РФ.

2.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работницами;

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам и организовать и обеспечить в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласия) при расторжении работодателем трудовых договоров с работницами - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

2.3.4. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работницам, совмещающим работу с обучением по специальности в учреждении профессионального образования, независимо от того, за счет чего они обучаются;

- работницам, имеющим почетные звания, удостоившиеся ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;

- работницам, которым до расторжения трудовой пенсии по старости осталось менее трех лет или не более двух лет до выработки 25 лет стажа государственного пенсионного стажа (высшего право на назначение досрочной пенсии по старости);

2.3.5. Обеспечить работницам, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта в добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации приостановление действия трудовых договоров на период прохождения работницами военной службы или выполнения ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Производить выплаты в размере не ниже средней заработной платы таких работниц в период прохождения работницами военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стратегия принята к исполнению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров или нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обучает:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в рамках специальности);

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

3.3.3. В случае направления работников для повышения квалификации сократить за ними место работы (должность), временно проработав по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность и остается в месте командирования, то ему компенсируются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

3.3.4. Изменить требования к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленным профессиональным стандартом, если работник является пенсионером для применения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (неодолжительное отсутствие работника по выполняемой работе вследствие изменения квалификации) при успешном прохождении им аттестации;

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня независимо от способа, предусмотренного ст. 173-176 ТК РФ;

Предоставлять гарантии и компенсации также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках продолжения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях финансирования может осуществляться за счет внебюджетных источников, включая в т.д.);

3.3.6. При аттестации педагогических кадров руководствуется приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2003 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

3.3.7. Проводить упрощенную процедуру аттестации педагогических работников;

При прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от начальной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в соответствующий период:
- победителями в номинациях: «Лучший учитель», «Педагогический дебют» и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;
- победителями, призерами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;

- победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
- победителями и призерами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-вызовец»;
- победителями в номинациях и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»;
- победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья Белгородщины»;
- победителем (1 место) областного конкурса профессионального мастерства «Доброе сердце».

- педагогические работники, включенные в межотчетный период предшествующий отчетному, экспертами предметных комиссий по проверке результатов работы участников государственной итоговой аттестации по программам среднего и среднего общего образования (для экспертов – при наличии справки РЦОН об отсутствии вменяемой по выполняемым должностным обязанностям);

- педагогические работники, включенные в межотчетный период отчетному ГАК (не менее 2-х лет);

- педагогические работники, ставшие в межотчетный период победителями конкурсного отбора лучших учителей, победителями, призерами или лауреатами Всероссийского конкурса (очная);

- педагогические работники, получившие в межотчетный период почетные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)», награжденные грамотой и медалью за педагогический труд, лауреатами премии Правительства РФ;

- педагогические работники, получившие в межотчетный период награды Белгородской области или ордена «Кавалера почетных медалей: Прозоровское поле – Третье рабочее поле России, почетное звание «Почетный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

б) Дополнительно, при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межотчетный период:
 - победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;
 - победителем муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
 - победителем в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
 - победителем и призером муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-вызовец»;
 - победителями и призерами регионального конкурса педагогического и профессионального мастерства «Сам – урм иностранного языка (для учителей иностранного языка)»;
 - победителем и призером регионального конкурса «Социальный педагог»;
 - победителем конкурса на соискание премии Губернатора области «Промышлен» (для педагогов-библиотечников);
 - победителем регионального конкурса профессионального мастерства «Профессионал»;
 - призером (2-3 место) областного конкурса профессионального мастерства «Доброе сердце»;

• педагогические работники, получившие в межотчетный период почетные звания «Почетный работник (по профилю работы)», Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, награжденный орденом «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

3.3.8. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Яковлевского городского округа:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при выполнении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- при работе в должности, где применяется наименование «старший» (старший воспитатель, старший методист и т.д.);
- при переезде из других регионов Российской Федерации.

3.3.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории приказом руководителя образовательного Учреждения может быть сохранен уровень оплаты труда сроком до одного года по соответствующей квалификационной категории педагогическим работникам:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до attainment права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приказом №7 в Федеральную базу от 28.12.2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 г. №350) – не менее чем на один год;

в) по окончании длительного отпуска, длительного отсутствия, продолжительного до одного года, – не менее чем на 1 год;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после выдачи заключения в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возникновении чрезвычайной ситуации после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на продолжение аттестации, – не менее чем на 1 год.

Контрактный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имеющейся квалификационной категории, определяется договором.

Принятое решение оформляется приказом Руководителя образовательного Учреждения на основании вышеуказанных дополнительных актов.

3.3.10. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым существуют дополнительные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности в соответствии с профилем преподавательской предметной или предметной работы:

Должность, по которой присвоены квалификационные категории	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, жилой-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при соответствии профилю кружка, направления дополнительного работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий мастер по отдельным профессиональным видам труда «Особым образом»

Руководитель факультета	Квалификационные, мастер Учитель, преподаватель факультета (физкультурных), инструктор по физической культуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», допризывной подготовки спорт. учебной нагрузки, входящей в основные дополнительные обязательства, учитель, преподаватель факультета (физкультурных)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аттестационному профилю), преподаватель ведущий преподавательскую работу по аттестационной специальности
Учитель трудового обучения (технология)	Инструктор по труду
Учитель физкультурных, преподаватель физкультурных	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (специально от преподаваемого предмета или в отдельных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совмещении профессии другой, направленной дополнительной работы с профессией работы по основной должности)
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств	Преподаватель учреждения среднего профессионального образования (при аттестации по профилю)
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель
Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования	Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств
Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств	Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделение образовательного искусства детской школы искусств	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Учитель рисования общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший мастер	Учитель, преподаватель факультета

Преподаватель, преподаватель, в т.ч. ДПОСН, СДОСНОР	преподаватель, инструктор по физической культуре
Преподаватель начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

3.3.11. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создать необходимые условия при проведении аттестации.

3.3.12. В целях защиты интересов педагогических работников:

График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории. По желанию работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

Работодатель:

- письменно предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществляет педагогическому представителю на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу;
- Срок представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

IV. Выявление работников и содействие их трудоустройству.

1. Работники, обеспокоен:

4.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут вызвать массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемого варианта трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-конфликтное объяснение.

Уведомление считается массовым в следующих случаях:

аннулирование учреждения с численностью работающих 15 и более человек сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более часов в течение 60 дней;

100 и более часов в течение 90 дней;

увольнение 10 и более работников учреждения в течение 90 календарных дней.

При ликвидации учреждения обеспечить трудоустройство женщин, имеющих трех и более детей.

4.2. При ликвидации сельских дошкольных и общеобразовательных учреждений учитывать мнение жителей сельских поселений, осуществляемых данным учреждением (ч. 12 ст. 22 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членом профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) производится с обязательностью согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

4.6. Трудоустроены в первоочередном порядке и с учетом уменьшения нормы ранее уволенные или подлежащие увольнению из учреждений учреждения.

4.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Стороны договорились, что:

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют: лица, указанные ст. 179 ТК РФ, а также также работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- которым до наступления права на пенсию страховой пенсии по старости (по любой причине) осталось менее 2-х лет;
- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие значительные навыки, удовлетворяющие производственным планам, отклики и навыки на рынке в связи с профессиональной деятельностью;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 16 лет;
- инвалиды-работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организацией высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- освобожденные председатели первичных организаций Профсоюз.

4.9. Не допускать увольнение работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца.

4.10. Освобожденным работникам предоставляется гарантия и компенсация, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при найме на вакансию.

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

4.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями и локальными актами, вытекающими из них, в отношении соблюдения при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

У. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стрелки притяги и соединенных с тем, что

5.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается в зависимости от важности выполняемой работы, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговоренной в трудовом договоре».

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 336 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем, в соответствии с профсоюзом, а также условиями трудового договора, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, разработанными на них Уставом учреждения.

5.1.3. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности, работы и выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.4. Для руково́дящих работником, работником из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обеспечивающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работниц и сельской местности - 36 часов.

Для воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с учетом фактически выполняемых норм часов педагогической работы устанавливается 25 часов в неделю за ставку заработной платы. Для педагогов-психологов устанавливается неполная рабочая неделя - 35 часов.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности основной работы (40 часов).

5.1.5. При сменной работе, когда не может быть соблюдено установленное для данной категории работников ежедневное или еженедельное продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

Суммированный учет рабочего времени ведется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с соответствующим календарем на соответствующий календарный год.

5.1.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, устанавливаемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления берущего предельной учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции регулирования в сфере образования.

5.1.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, включенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиком и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относятся выделенные виды работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности и соответствию с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также с другой частью педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

5.1.8. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие дни устанавливается:

5.1.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (отсутствия родителя, воспитывающего ребенка), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.10. Одним выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.1.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемея) (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.1.12. 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.

5.1.13. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с п.2 ст.99 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом и с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.14. При осуществлении должностных обязанностей учреждения обязаны неуклонно соблюдать трудовые договоры работников, включая учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная деятельность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительными считаются перерывы свыше 1 академического часа (2-х в неклиматических случаях).

5.1.15. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (особенно работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается работодателем организацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.1.16. Учителям, с учебной нагрузкой до 22 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

При шестидневной рабочей неделе для педагогических работников суббота является выходным днем.

5.1.17. Лицевые нормативные акты организации, осуществляющих образовательную деятельность, во вопросе определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

5.1.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.1.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, зачисляющихся, группа, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.1.20. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, зачисляющихся, группа, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.1.21. С разрешения уполномоченного представителя образовательных учреждений (образований) базового общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без учета штатной должности, которая не считается совместительством. Для руководителей и их заместителей преподавательская работа (совмещенно) не должна превышать 9 часов в неделю, по совместительственной занятости до 12 часов в неделю.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.22. Объем учебной нагрузки учителей базовых или высших норм часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.1.23. Работодатель должен уведомить учителя с предостережением учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до его ухода в очередной отпуск, не менее чем за два месяца до осуществления планируемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по инициативе сторон трудового договора.

5.1.24. Учебная нагрузка педагогическим работникам, переходящим к началу учебного года в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в иной отпуск, устанавливается при перераспределении ее на очередной учебный год по общим основаниям, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.1.25. Гараж учителя, обучающего на дому детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

5.1.26. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение

учебного года учебной нагрузки по величине от ана. времени (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанным работником с их согласия прекращаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования от 22.12.2014 г. № 1001 «О предоставлении рабочего времени (кроме часов педагогической работы по ставке заработной платы) педагогическим работникам и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, отрываемых в трудовом договоре».

5.1.27. Вышестоящие вышестоящих в текущем учебном году обязанностей по классному руководству и конкретном классе не должны отменяться по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов.

5.1.28. Кандидатуры классов руководителей на следующий учебный год определяются одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

5.1.29. При выполнении функций классного руководителя на новый учебный год должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах.

5.1.30. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух случаях: временно, в связи с временной длительной отсутствующей другой педагогический работник по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

5.1.31. Привлечение педагогических работников в каникулярный период не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, в работе в образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей детских лагерей (без инициации в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может быть только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.1.32. Часы, свободные от проведения занятий, лекций, занятий по внеурочным мероприятиям, предусмотренных уставом учреждения (института) педагогического совета, родительские собрания и т.д., учитель вправе использовать по своему усмотрению, обязательное присутствие в организациях не требуется.

5.1.33. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни запрещено. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 112 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с выбором органом первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и праздничный нерабочий 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. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.34. Женщины, работающие в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

5.1.35. Работа в праздничные дни совершается на 1 час.

5.1.36. Привлечение работников учреждения к сверхурочной работе, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Конституцией об оплате труда.

5.1.37. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не

совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогического и других работников учреждения.

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 на каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников и каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлено суммируемый учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.38. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, огороде учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

5.1.39. Продолжительность ежегодного отпуска администрации устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.1.40. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам – удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в 56 календарных дней.

5.1.41. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть предоставлен ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

5.1.42. Работникам инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.1.43. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года и соответствует с очередностью предоставления отпусков.

Особоим категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

5.1.44. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Присоединение, перенесение, разделение и отмена из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.1.45. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.1.46. Разделение отпуска, предоставляемого отпуска по частям, отрыв от отпуска, перевод отпуска полностью или частично на другой срок работодателем допускается только с письменного согласия работника.

5.1.47. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по согласованию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.1.48. Отцу или родителям (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых Фонда социального страхования выходных дня в месяц (не в счет свободных или методических для работника). Оплата времени этого работника осуществляется в установленном порядке (ст.262 ТК РФ).

5.1.49. Отцу или родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

5.1.50. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.51. При наличии финансовых затрудностей, а также возможностей обеспечения работником части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе работника может быть принята денежная компенсация (ст. 126 ТК РФ).

5.1.52. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предоставлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

5.1.53. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ иными федеральными актами, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время:

- жителям воинских частей;

- работникам, связанным по военной службе по мобилизации или отсутствующим на военной службе по контракту либо заключившим контракт о добровольном enlistment в вооруженные силы РФ – в течение шести месяцев после мобилизации действия трудового договора;

- другим лицам в соответствии с законодательством РФ и в соответствии с коллективными договорами.

5.1.54. Работники образовательных учреждений, выполняющие свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивать возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитывающимися или студентами в специально отведенном для этой цели помещении.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №4);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 5), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе исключенных привлекенных и выполняющих своих трудовых функций на протяжении трудовой продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска на ненормированной рабочей день, составляющей не менее 3 календарных дней, предусматривается в соответствии коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в зависимости от объема работы, степени

напряженности труда, важности Работника выносить свои трудовые функции за пределы нормативной продолжительности рабочего времени в других условиях.

5.2.2. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу, бабушке, дедушке) - 1 день;
- при сопровождении ребенка младшего школьного возраста 1 сентября в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- за работу в течение календарного года без дней нетрудоспособности - 3 дни;
- для участия детей в ярмарке - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- для участия близкого родственника - до 3 дней.

5.2.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность не определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.2.4. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику пенсионеру по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женом (мужьями) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родственниками в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста в удобное для них время - до 14 календарных дней.

5.2.5. Предоставить педагогическим работникам Учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до одного года. Руководствоваться Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распоряжением главой учреждения.
- В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении в первую очередь учитываются также обстоятельства:• состояние здоровья;
- семейные обстоятельства.
- В связи с трудностями осуществления образовательного процесса одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника.
- По желанию работника длительный отпуск может быть разделен на части (в течение 1,5 лет).
- На основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, работник имеет право на продление отпуска.
- По желанию работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному

основному, оплачиваемому отпуску.

5.3. При неисполнении общей обязательности ежегодного оплачиваемого отпуска доплатительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника и работодателем переносится на другой срок при несогласованной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска раньше, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.6. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам Учреждений, на протяжении последнего учебного года за первый год работы в календарной период, в том числе до истечения части месячной работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих категорий продолжительности и осуществляться в полном размере, но при условии увеличения продолжительности перерыва).

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 36 календарных дней, проработанным в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается из установленной продолжительности отпуска.

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

- все дни отпуска, предоставляемые по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

5.8. По письменному желанию работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.9. Работникам Учреждений с централизованным рабочим днем, включая руководящий персонал, руководящий структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Период, который работники с централизованным рабочим днем, в том числе временно привлеченные к исполнению своих трудовых функций за пределами территории продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за централизованным рабочим днем, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждений в зависимости от объема работы, степени ответственности труда, сложности работы выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.10. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста старше 40, но не достигшие 45 лет, указанные в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, данного право на изменение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, выполняющим волонтерскими обязанностями по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляются два рабочих дня один раз в год, с иждивением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы оплачивается (составляется) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справку медицинского учреждения, подтверждающее прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.11. Работникам учреждений, прошедшим вакцинацию против вирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

Оплачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их заявления и при предоставлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

Работнику, который привился вакциной однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются только по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который приходила вакцинация.

Работнику, который привился вакциной двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлению по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который приходила вакцинация.

Дни отдыха, оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

5.12. Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным ребенком, в течение за детьми, инвалидами, братьями, сестрами до трех месяцев без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным ребенком предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным ребенком;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (ребенок) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копии свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельства о смене имени/фамилии (и собственному желанию)).

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что заработная плата Работнику устанавливается в соответствии с действующими в отрасли системами оплаты труда.

6.1.1. Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пн «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных учреждений, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», постановлением Правительства Белгородской области от 25 мая 2020 года № 211-пн об порядке и условиях выплаты за счет средств федерального бюджета единовременной денежной компенсации педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за именные рукописные, постановлением Правительства Белгородской области от 20 декабря 2013 года № 554-пн «О порядке и условиях выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций высшего руководителем педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Белгородской области» постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года №

134-ш «Об утверждении Методик формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных учреждений, обеспечивающих государственным гражданам получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования».

6.1.2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным бюджетным нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года №160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и дократным коэффициентом, установленным постановлением Правительства Белгородской области от 30 октября 2019 года № 421-ш «Об утверждении Методик формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных учреждений, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

6.1.3. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ для учителей и других руководителей общеобразовательного учреждения, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.4. Заработная плата других педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов), заключаемых в соответствии с разработанной методикой, устанавливается базиса, ставки педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала в соответствии с требованиями к квалификации.

6.1.5. Заработная плата начисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставку заработной платы, премии (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в условиях, отступающих 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, отступающих от нормальных), иные выплаты компенсационного характера за работу, не являющуюся в должностные обязанности (лекционное руководство, проведение специальных работ, преподавание учебным кабинетом и др.), выплаты стимулирующего характера.

6.1.6. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в ученой степени. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогу, являются критерии, отражающие результаты его работы.

6.1.7. Максимальная заработная плата работника не может быть выше размера минимальной заработной платы при условии, что установленным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6.1.8. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с управляющим советом, на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

По результатам труда в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться 2 раза в год на 1 сентября и 1 января с учетом влияния педагогической нагрузки.

Стимулирующая часть по результатам труда должна рассчитываться (и выплачиваться) ежегодно.

6.1.9. Для целей принятия работников, работников, вышедших на пенсию по уходу за ребенком, а также работников, переведенных с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц.

но при наличии перераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда. При этом методика расчета распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общесубъектной организации.

6.1.10 Оплата труда учебно-воспитательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала рассчитывается исходя из базового оклада.

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с подожеланиями о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

6.2. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2024 года в сумме 19 242 рубля в месяц. Начиная с 2024 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

6.3. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются по результатам работы, в том числе по общественности вышестоящему и внутреннему, в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

6.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не выше 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада сдельного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

6.5. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Даты выплаты заработной платы Работникам, не позже 30 числа текущего месяца и 15 числа последующего.

6.6. Работник вправе изменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до даты выплаты заработной платы.

Расходы по переименованию заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.7. Зарботная плата за время отпуска выплачивается работникам не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.8. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- - размеров иных сумм, причитающихся 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 выборного органа первичной профсоюзной организации (сложившемся в случае принадлежности к коллективному договору).

6.9. 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 оговоренной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не несет ответственности за неисполнение трудовых обязанностей.

6.10. 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 не более одной сто пятидесятой действующей в это время конвенной ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы и других выплат по дням фактического расчета денежной суммы.

6.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при сохранении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссии.

6.12. При выступлении у работника права на изменение оплаты труда в (иных) случаях

заработной платы (допустимого объема) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности размера заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда, предоставляется за дни окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.15. Работодатель в пределах своей компетенции принимает необходимые меры для обеспечения выполнения и доплаты оплаты труда работникам учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

6.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с допустимой оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.15. Сохраняются гарантированные выплаты комплексного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлением Правительства Белгородской области от 23 июня 2005 г. № 159-оп, от 7 апреля 2014 г. №134-оп, от 13.05.2019 г. №203-оп и от 30.09.2019 г. №421-оп при условии проведения специальной оценки условий труда.

Для установления денежных компенсаций (доплат) Работникам за работу в вредных и (или) опасных условиях труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести специальную оценку условий труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда, где указывается перечень рабочих мест и видов работ по которым положены компенсации работникам.

Конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном договоре, штатном расписании, трудовом договоре, являясь как компенсация.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 172 ТК РФ, устанавливает работникам, занятым на работах в вредных и (или) иных особых условиях труда, доплаты (компенсации) по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Работодатель не может снизить уровень компенсации, если он не улучшил условия труда, при которых эти компенсации были начислены (п.3 ст.15 Федерального закона РФ от 28.12.2013 года №421-ФЗ).

6.14. В период отъезда учебных заведений (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплачивается рабочее время педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.15. Сохранить среднюю заработную плату Работникам:

- за время участия их в забастовках, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (капитальный ремонт, аварии и др.);

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.17. При введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений условия труда отражать в трудовом договоре работника, подписавшего по желанию работодателя условием для установления ему выплат комплексного характера и включенной частью трудового договора.

6.18. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются по результатам работы, и

том числе по совместительству внешнему и внутреннему, в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

6.19. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство осуществляется в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета. Указанная выплата обеспечивается с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

6.20. Выражение признания за классное руководство учитывается при расчете среднего заработка за время нахождения педагогического работника в ежегодном отпуске и учебном отпусках, а также в период временной нетрудоспособности.

Учитывается вознаграждение за классное руководство при тарификации на новый учебный год.

6.21. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится так же в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.22. Не допускаются в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

6.23. Оплата за временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установленным ему соответствующим выплате за классное руководство пропорционально времени замещения.

6.24. Допускается отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его инициативе работы по классному руководству.

6.25. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (простооя) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, экологическим и другим причинам, не совпадающие с ежегодными отпусками удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогическим работникам производится на расчеты заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периода отмены (простооя) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

6.26. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Двукратность вознаграждения педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

VII Социальные гарантии, компенсации и льготы.

7.1 Сторона не ходит из того, что

7.1.1 Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселков городского типа), пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке жилищных расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам,

проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области, постановлением правительства Белгородской области от 23 августа 2008 г. № 198-оп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (назначено от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имеют право на указанные льготы.

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются на педагогических работников не зависимо от форм работы (основная, совместительство).

7.1.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (ст. 10, 11 ТК РФ);
- при переходе на другую работу (ст. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (ст. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 34 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 34.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2.2. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ.

7.2.3. Компенсирует стоимость коммунальных услуг за проживание работников в общежитиях или в съемной квартире в сельской местности.

7.2.4. Сводит в организации персонализированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления их в пенсионные фонды.

7.2.5. Предусматривает денежные вознаграждения в размере одного должностного (базисного) оклада работникам по достижению женщинами 55 лет и 50 лет (льготная пенсия), мужчинами 60 лет при наличии финансирования.

7.2.6. Производит выплату денежного вознаграждения (оклада) из фонда оплаты труда образовательного учреждения за Почетную грамоту Министерства образования Белгородской области.

7.2.7. Обеспечивает существование наработки в заработной плате труда высоким специалистам за счет стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

7.2.8. Предусматривает стимулирующие выплаты за Почетную грамоту министерства образования Российской Федерации.

7.2.9. Обеспечивает выплаты единовременного пособия на приобретение общежития в размере 3-х базисных должностных окладов выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, проживающим по месту в муниципальных учреждениях.

7.2.10. Учитывает предложения выборных профсоюзных органов при представлении в государственные и отраслевые органы Работников образовательных учреждений.

7.2.11. Обеспечивает на льготы учащимся детей педагогических работников местами

и дошкольных образовательных учреждений, при условии одновременной постановки ребенка на учет (в течение месяца после получения свидетельства о рождении ребенка).

7.2.12. Обищает работнику среднего заработка за дополнительные отпуска в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

7.2.13. Устанавливает уважительным по оценке труда материальное стимулирование за особенно важную работу, которая выполняется на условиях работы вахты коллектива. Размер доплаты определяется коллективными договорами, локальными актами организации.

7.2.14. Предоставляет увольняемому лицу по оценке труда возмещаемое время в течение рабочего дня для выполнения возмещенных на них функций с сохранением заработной платы.

7.2.15. Направляет в служебные командировки, привлечен к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть уведомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечен к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Срочно и срочно, предоставляемые женщинам в связи с материнством (наращивание работы в ночное время и сверхурочная работа, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законом и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, и также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

7.2.16. Направление в командировки и служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом увольняемые работники должны быть уведомлены в письменной форме о возможности со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

VIII. Условия и охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать материальное обеспечение деятельности служб охраны труда организаций, обеспечивает разработку нормативно-правовых актов и отраслевых стандартов по охране труда с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования».

8.1.2. Осуществлять функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, принятые Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077,

Разрабатывать и утверждать порядок обучения и примерки данных по охране труда рабочих категорий Работников.

8.1.3. Осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма Работников отрасли в несчастных случаях с обучающимися, обобщать государственную статистику по форме Т-Т (травматизм), Т-Т (условия труда), а также отчит в несчастных случаях с обучающимися по формам ИТ, ИД.

8.1.4. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, включая современные средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профессиональные заболевания работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать ежегодные соглашения по охране труда (приложение №2) с представителями в нем образованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.5. Осуществлять финансирование (назначать средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда на всех участках финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги и материально-технических расходов на содержание учреждений (ст. 226 ТК РФ).

8.1.6. Исполнять возможностьратить часть страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупредительно производственного травматизма, включая санаторно-курортные лечения работников на отдыхе не более пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости по результатам проведения специальной оценки условий труда (п.3.п.4 приказа Минтруда России от 10.12.13г №880/п).

8.1.7. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников образовательных учреждений не реже 1 раз в три года.

8.1.8. Организовать обучение педагогических работников на время отпуска периодом не более 15 дней реализации ст. 43. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

8.1.10. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со вступившим в силу приказом и согласовать их с выборным органом первичной профессиональной организации.

8.1.12. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ в Федеральном законе от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии и обязательным образом включать члена профсоюза и комиссию по охране труда.

8.1.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, обеспечивающими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с применением коллективного договора.

8.1.14. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), выдаваемой в обязательном порядке в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

8.1.15. Обеспечивать проведение обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров работников, профессиональной гигиенической диспансеризации и вакцинации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

8.1.16. Обеспечивать установленной санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.17. Проводить одновременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учет.

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

8.1.19. Создать на фирменном основании совместно с выборным органом первичной

профсоюзной организации совместно по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении обязательств по охране труда.

8.1.20. Осуществлять самостоятельные или совместные инспекторские группы профсоюза, членам профсоюзов по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и проведение контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений права работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры для устранения.

8.1.21. В случае отказа работников от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения порученных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату возникшего на этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.1.22. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переводящимися на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.23. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.24. 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. 228 ТК РФ).

8.1.25. Возмещать расходы на потребление работником, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицом, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.

8.1.26. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, исполнением обязательств по охране труда.

8.1.27. Предоставлять транспорт для перевозки работников в районной больнице.

8.1.28. Устанавливать материальное стимулирование работников за творческий образ жизни, таких как:

- дополнительное поощрение (премирование) работников - победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий;

- дополнительное поощрение работников за отсутствие в течение года (от последнего больничного листа) периода временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, в том числе за больным ребенком, ухода за ребенком и инвалидом до 3 лет или ребенком - инвалидом и инвалидом в возрасте до 18 лет, беременности, осуществленного в рамках оказания медицинской помощи в стационарных условиях, протезно-ортопедической организацией, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с получением травмы, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием).

8.2. Работники обучаются:

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

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

8.2.3. Приходить обязательные профилактические при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.2.4. Проводить применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо

руководителя структурного подразделения образовательной организации в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, и в каждом конкретном случае, происходящем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о признаках признаках острого профессионального заболевания (отравления).

8.1 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.4. Стороны несут на тот, что профессиональный комитет пользуется правом на участие в делах государственных экспертов (в соответствии с действующими требованиями охраны труда). В то же время он имеет проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления на наличие на работоспособности (здоровье) работника. Для этого он имеет проводить строгие специализированные исследования или соответствующих специалистов.

Защитные независимой экспертизы, проводимой профсоюзом, предоставляется от государственной экспертизы (или работодателя) до своего постановления, в котором указывается все предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает наличие профнездоровья (принадлежность к условиям работы на работоспособность (здоровье) работника) работодатель профнездоровья на зарплату к сведению с привлечением экспертов.

8.5. Профсоюз обязуется:

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

8.5.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.5.3. Обеспечивать участие работников в ежегодных стартах среди трудовых коллективов отрасли.

8.5.4. Обеспечивать бесплатное посещение работниками спортивных залов, бассейнов, тренажерных залов образовательных учреждений.

8.5.5. Координировать деятельность уполномоченных по охране труда, оказывать им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивать нормативно-правовую документацию, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных учреждениях, организовывать и проводить для них семинары.

8.5.7. Участвовать в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, по применению образовательных учреждений в первом учебном году, донести до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.5.8. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, справедливые заработки и компенсации за работу в особых условиях труда.

8.5.9. Президовать работодателям требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.5.10. Углублять нематериальное стимулирование работников на здоровый образ жизни, таких как:

- гонимое выражение победителей и призеров спортивно - массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами), значками организаторов спортивно-массовых мероприятий и т.п.;

- именные спортивные соревнования и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, в том числе посетив на официальном сайте учреждения образования, а также на официальном сайте территориальной организации профсоюза образования.

IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

«В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ»

9.1. Догосударственные стороны:

9.1.1. Проводит согласованную политику в ходе реализации целевых программ «нацплана» социально-экономической поддержки молодежи.

9.1.2. Обеспечивает меры по пропаганде здорового образа жизни среди молодых педагогов.

9.1.3. Рекомендуют работодателям:

- Вспомогать при составлении расписаний учебных занятий, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях повышения его для самосовершенствования, повышения профессионального уровня;

- Обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участие в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

- Обеспечивать совместно составление молодыми педагогами отдельной документации (в том числе в виде разработок и оформления рабочих программ учебных курсов).

9.1.4. Содействуют:

- Привлечению представителей молодых педагогов Яковлевского городского округа в текущей работе в общественных советах при Управлении образования Яковлевского городского округа и выборных органах Яковлевской территориальной организации профсоюза образования;

- Развитию информационной деятельности молодых педагогов Яковлевского городского округа, предоставляя им возможность выступления на интернетовских конференциях работников образования, создания тематических молодежных рубрик в печатных органах и на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет»;

- Усилению (с привлечением выборных органов территориальной и отраслевых профсоюзных организаций) разъяснительной работы в образовательных организациях по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне;

- Развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, тесным путем совершенствованию форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза.

9.2. Работодатели:

9.2.1. Оказывают методическую поддержку молодым педагогам, не имеющих квалификационной категории, в том числе:

- содействуют в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов Яковлевского городского округа и в разработке им его основы примерной "дорожной карты" (составленной инструкцией) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

- содействуют развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- содействуют саморегуляции молодых педагогов с целью реализации их общественно значимых инициатив и интересов.

9.2.2. Предоставляют председателю молодежной организации свободное время с сокращением среднего заработка по условиям и в порядке, установленном Отраслевым

Соглашением, настоящим коллективным договором, для выполнения обязательств трудовой работы в интересах молодежи.

9.2.3. Практикует институт наставничества, устанавливает стимулирующие выплаты, размер которых определяется локальными нормативными актами.

9.2.4. Вводит особые формы поддержки, конкретная помощь молодых работников, добившихся выдающихся результатов и груза и активно участвующих в деятельности образовательных учреждений и профсоюзных организаций.

9.3. Молодым специалистам в целях настоящего закона признается выслуга профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, ошучивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятой в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательное учреждение Инновационного района по подлассе или через один год после поступления соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются время прохождения военной службы по призыву и период во отгулу за ребенком до достижения им во возраста трех лет).

9.4. Молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные учреждения предоставляется притязательный доплата в размере 20% от оклада на период первого года трудовой деятельности.

9.5. Молодым специалистам не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

9.6. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

9.7. **Первичная организация Профсоюза:**

9.7.1. Устанавливает внимание профсоюзной организации к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.

9.7.2. Содействует отлаженно при первичной организации Профсоюза занятости по работе с молодежью.

9.7.3. Предусмотривает и бодрит профсоюзной организации не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики.

9.7.4. Содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи, реализацию Концепции молодежной политики.

X. Гарантии профессиональной деятельности

10. Стороны договорились о том, что

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профессиональной деятельностью.

10.2. Профсоюз осуществляется в установленном порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, до пункта 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, а также (увольняется дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мнения представительного органа (с предварительного согласия) профсоюза.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесшестиме выплаты за счет

профессиональной организации членские профсоюзные взносы от заработной платы работников, уплачиваются членами профсоюза, при включении их в списочный состав избранных.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочен выборным органом первичной профсоюзной организации представлять его личные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 и 31 ТК РФ), руководителем обеспечения по специальному назначению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств от заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, а также федеральными законами, вступившим в коллективным договором работодатель обязуется:

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

10.8. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и вступившим в коллективным договором (статья 38 ТК РФ);

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

10.10. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, архивов документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.11. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации и бесплатное пользование необходимыми для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику;

10.12. Осуществлять комплексное обслуживание оргтехники и компьютеров, многоканальной телефонии, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять комплексное содержание, ремонт, обслуживание, освещение, уборку и охрану помещений, выделенных выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.13. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации спортплощадки, бани, оздоровительные, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты по добровольности содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

10.14. Не допускать нарушения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.15. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расчета минимума оплаты труда, фонда заработной платы, накопительного фонда;

10.16. Выписывать работников с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществлять посредником;

- участие в формировании мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- созданием (посредством), при принятии решений руководителем образовательной организации с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения обязательной консультации;

10.17. С методами действия выборного органа первичной профсоюзной организации применяются:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с расширением рабочего дня по часам с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ч. 1 ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 125 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в календарный период и период отъезда образовательного процесса на санитарно-эпидемиологическом, климатическом и других основаниях (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о времени выдачи режима неполного рабочего времени при утрате массовых увольнений и его отмене (статья 180 ТК РФ);
- утверждение форм расчета пособия (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.18. С правилами материального возмещения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение потребности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- привлечение, в том числе однократное, к дисциплинарным, связанным с финансовым и (или) юридическим наказанием вида наказания, осуществляемым (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.19. По состоянию с выборами органом первичной профсоюзной организации проводится:

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

- предоставление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- предоставление к награждению отраслевыми наградами и званиями наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за выслугу и (или) особый и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров компенсации заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплаты стимулирующего характера (статьи 133, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда резервов заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, устанавливает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации организации в соответствии № ____ к настоящему коллективному договору.

10.20. С подписательского согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замещения или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

- уведомление об увольнении работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.21. С подписательского согласия независимого выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям основаниям (статья 274, 276 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.22. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профессиональной учебе, для участия в съездах, конференциях, собраниях профсоюзной, а также в работе пленумов, проводимой с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

10.23. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранный на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его месте принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

10.24. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации переведены дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы

(часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.25. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации исполняют в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, оценочный баллы рабочих мест, охране труда, социальному партнерству.

10.26. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения предоставляет ежемесячные выплаты предоставляем профкомом за работу с законодательно-нормативными документами образовательного учреждения при большой системе не менее 5 баллов.

10.27. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым Кодексом РФ (ст. 378 ТК РФ).

10.28. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членом профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и принципах деятельности» и ТК РФ.

Председатель по возможности с работодателем интересы работников не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочены профкомом представлять их интересам и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходовании фонда заработной платы стимулирующего фонда, фонда повышения заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью их выдачи в тех случаях, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 30 ТК РФ).

11.6. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

11.7. Направлять учреждение (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов и условий коллективного договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.8. Представлять и защищать трудовые права членом профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде.

11.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в территориальный комитет профсоюза.

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и на оплату.

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда и другим.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.14. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

11.15. Осуществлять проверку правильности указания в перечислении на сайт национальной профессиональной организации данных профессиональных внесений.

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

11.17. Осуществлять материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, рождения ребенка согласно Положению.

11.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.19. Ходатайствовать о присвоении почтовых званий, присвоении к наградам работникам образовательной организации.

XII. Контроль за исполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договариваются, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

12.4. Соблюдая 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 крайних мер их разрешения - забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий индивидуальный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

12.9. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейшего коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61) иными федеральными законами.

Приложением к коллективному договору является его договорной часть.

12.10. Ратифицирует условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.11. Предоставляет сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за исполнением условий коллективного договора в течение 7

электронные письма со дня получения соответствующего письма (либо на условиях, определенных сторонами).

12.12. Работодатель (его представитель) обязуется довести это письмо до всех работников работодателя, включая вновь поступающих работников с ними после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор принят
на общем собрании коллектива МБОУ «Александровский СОШ»
(Протокол № 2 от 29.12.2023г.)
Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024г.