

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Балезинская средняя общеобразовательная школа № 3»
(МБОУ «Балезинская средняя школа № 3»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

принят на общем собрании трудового коллектива,
проведенного в очно-заочной форме
«03-10» февраля 2023 года, протокол № 1

от Работодателя:

директор общеобразовательного
учреждения



И.А.Жуйкова

от Работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Е.И.Князева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошел уведомительную регистрацию в Филиале казенного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости населения «Центр занятости населения Балезинского района» (Филиал Республиканского ЦЗН « ЦЗН Балезинского района»)

Регистрационный № 044 00005/2322 от « 13 » 02 2023 года

Руководитель Филиала Республиканского ЦЗН « ЦЗН Балезинского района»

Зам. начальника Н. Васильев
(должность, Ф.И.О. руководителя, подпись)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Балезинская средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Школа).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, зарегистрированное в Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики 19.05.2021 года № 21-296.

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

Сторонами Коллективного договора являются:

Школа в лице ее директора Жуйковой Ирины Александровны (далее – Работодатель);

Первичная профсоюзная организация, представляющая интересы Работников Школы, в лице ее руководителя Князевой Елены Изосимовны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех Работников Школы в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения Работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации, а также расторжения трудового договора с ее руководителем. .

При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При ликвидации Школы Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения Коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению и проверке выполнения Коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения, которое является приложением к настоящему коллективному договору. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения Коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

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

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников Школы по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов его выполнения на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что для достижения поставленных целей:

1.11.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать предложения и совместно обсуждать с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

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

1.11.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.11.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.11.5. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы.

1.11.6. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.11.7. Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении Школой непосредственно или через профком в следующих формах:

- участие в разработке, обсуждении, принятии Коллективного договора и проверке его исполнения в составе комиссии по разработке, принятии и проверке исполнения коллективного договора;
- участие в разработке, обсуждении и принятии Правил внутреннего трудового распорядка Школы;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Школы, внесение предложений по ее совершенствованию;
- предварительное согласование локальных актов Работодателя, касающихся вопросов трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий Работников (ст. 372 ТК РФ);
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и настоящим Коллективным договором;
- учет мнения профкома, участие его представителей в заседаниях всех коллегиальных органов управления Школой с правом совещательного голоса (ст. 53.1. ТК РФ).

1.11.8. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

1.13. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства, а мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу через 5 рабочих дней после его подписания сторонами **и действует в течение 3-х лет.**

1.17. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет **(но не более 1 раза)**, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, которые являются приложением к настоящему Коллективному договору.

2.2. Стороны договорились, что:

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

2.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276).

2.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Школы, штатным расписанием, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3.4. Не допускать к выполнению трудовых функций Работника, не прошедшего обучение по охране труда по соответствующим программам.

2.3.5. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.3.6. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника с его письменного согласия приказом по Школе, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты

2.3.7. Устанавливать и утверждать локальным актом объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта.

Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации

2.3.8. По возможности ограничивать составление и заполнение педагогическими работниками избыточной документации.

При заключении трудовых договоров, а также и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками:

1) руководствоваться только конкретными должностными обязанностями и квалификационными характеристиками педагогических работников;

2) требовать составления и заполнения документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников, выполняемые на безвозмездной основе только следующие обязанности:

- для учителей и педагогов дополнительного образования разработку рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), учебных занятий, ведение классного журнала в электронной форме и составление отчетов об успеваемости по предмету;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство ведение классного журнала в электронном виде, составление плана работы классного руководителя и отчетов о его выполнении, составление отчетов об успеваемости обучающихся;

2.3.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.3.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.3.11. При составлении штатного расписания определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3.12. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях существенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за три месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.3.14. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций в период исполнения обязанностей и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста;
- которым до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора

между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- многодетные мамы (многодетные одинокие папы, воспитывающие детей без супруги);

2.3.16. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, членом выборного профсоюзного органа по инициативе работодателя производить только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.17. Расторжение трудового договора с руководителем первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя производить только с учетом мотивированного мнения руководителя вышестоящего профсоюзного органа.

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

2.3.19. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном и (или) электронном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах **Социального фонда Российской Федерации (СФР)**.

2.3.20. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3.21. Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания, занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий, реорганизации Школы.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии на подтверждение соответствия работников занимаемым ими должностям в целях защиты прав педагогических работников (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 6 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы при смене собственника имущества Школы, либо с изменением ее подведомственности (подчиненности) или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), изменения типа работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднего месячного заработка.

2.4.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта 7 части 1 статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднего месячного заработка.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Школы определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.1.3. Для работников и руководителей Школы из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании приказа Министерства образования и науки

РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения дополнительной, индивидуальной и (или) групповой работы определяются локальными нормативными актами Школы, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до педагогических работников под роспись до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

При установлении учителям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

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

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

3.1.8. Руководитель, заместители руководителя и другие работники Школы вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять преподавательскую работу, которая не считается совместительством (пункты 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу № 1601).

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителей руководителя определяет руководитель, а руководителю Школы - учредитель.

3.1.9. В периоды времени, свободные от проведения занятий по расписанию, выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами Школы, а также выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие Работников в школе не обязательно.

3.1.10. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.1.11. В дни дежурства по Школе педагогические работники привлекаются к работе не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.13. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей многодневных походов, экспедиций, экскурсий, путешествий может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.14. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (далее - особые обстоятельства) для педагогических работников и иных работников являются рабочим временем.

3.1.15. По решению органов местного самоуправления в особых случаях Школа может быть переведена на функционирование в режиме удаленной (дистанционной) работы. По согласованию с руководителем первичной профсоюзной организации приказом руководителя определяются особенности режима:

- условия труда вне стационарного рабочего места;
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя и работников;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

С каждым работником, которым временно устанавливается режим удаленной (дистанционной) работы, заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.1.16. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов («окон») между занятиями более двух часов подряд.

Перерывы («окна») между учебными занятиями рабочим временем не являются.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

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

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

3.1.19. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.1.20. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти и с письменного согласия работников к проведению государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего и

среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

За счет бюджетных ассигнований Удмуртской Республики, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации, педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА, выплачивается компенсация, порядок и размеры которой устанавливаются Правительством Удмуртской Республики.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Школы, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.22. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и оплатой с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ

3.1.23. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску

3.1.24. В течение рабочего дня (смены) работнику, по возможности, предоставляется перерыв для отдыха и питания. Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.1.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

3.1.27. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Школе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.1.28. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительностью до трех рабочих дней (ст. 119 ТК РФ)

3.1.29. Стороны договорились о предоставлении работникам Школы дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 7 календарных дней за общественную работу;
- при работе без травм и больничных листов – 2 календарных дня;
- по уходу за детьми-инвалидами продолжительностью 4 дня в месяц.

Оплата каждого дополнительного дня отпуска производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.1.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.31. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»,

утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.31.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Школы и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.31.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по Школе. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.31.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части. При этом указывается порядок деления длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

3.1.31.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.31.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.31.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.31.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.31.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.1.31.9. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске оплачивается в размере 6 МРОТ за счет средств, получаемых от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации. При отсутствии средств, получаемых от приносящей доход деятельности, отпуск считается неоплачиваемым.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны, заключившие Коллективный договор, пришли к соглашению, что:

4.1.1. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединения профсоюзов) и объединений предпринимателей.

4.1.2. Оплата труда осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников МБОУ «Балезинская средняя школа № 3» и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего и компенсирующего характера.

4.1.3. Заработная плата работников максимальным размером не ограничивается и не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Запрещается любая дискриминация при установлении размеров и условий оплаты труда.

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца методом перечисления на банковские лицевые счета работников. При этом работники вправе самостоятельно выбирать банковское учреждение для открытия лицевого счета.

4.1.5. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, форма которого утверждается учредителем.

4.1.7. Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет Работодатель.

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

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

4.4. 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 ниже **одного** процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- установление квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- получение профессионального образования или восстановление документов об образовании - со дня получения соответствующего документа об образовании или восстановления документа;
- увеличение стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня предоставления документа о стаже работы;
- присвоение почетного звания, награждение ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- награждения государственными наградами Российской Федерации- со дня вынесения решения о награждении.

4.5.1. При наступлении у работника права на изменение условий оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы на новых условиях производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В соответствии со ст. 147 ТК РФ размер повышения не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

4.7. Условия оплаты труда и занятости педагогических работников, в том числе выполняющих работу без занятия штатной должности, утверждаются тарификационными списками, составляемыми ежегодно перед началом учебного года по итогам комплектования Школы педагогическими кадрами с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.7.1. Проекты тарификационных списков согласуются с профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников школы. Утвержденные Учредителем Списки доводятся до работников Школы под роспись.

4.7.2. При ухудшении условий занятости и оплаты труда Работник вправе затребовать письменного объяснения руководителя Школы и отказаться от выполнения тарифицированной работы.

4.7.3. Тарифицирование занятости работников осуществляется по итогам предварительного комплектования Школы педагогическими кадрами, которое проводится до завершения календарного года. Проект комплектования согласуется с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников под роспись.

Предполагаемое снижение учебной нагрузки возможно только с личного письменного согласия Работника.

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется в соответствии с локальными актами Школы на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам.

4.9. Переработка рабочего времени педагогических работников, возникшая в результате замены временно отсутствующего учителя, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.10. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.10.1. Временное замещение длительно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения за счет экономии средств фонда оплаты труда.

4.10.2. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату¹ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.11. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.12. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.13. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы.

4.14. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий в отдельных классах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, в том числе за классное руководство, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) занятий.

4.15. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, руководителю и его заместителям, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

4.16. Директор Школы обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности исполнять трудовые обязанности в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ в размере, определенном действующим законодательством.

4.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Школы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Работодатель берет на себя следующие обязательства:

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ и Фонд обязательного медицинского страхования РФ;
- разрабатывать и осуществлять меры по страховой защите работников от неблагоприятных социальных последствий, связанных с хозяйственной деятельностью;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения;
- гарантировать свободу и независимость деятельности первичной профсоюзной организации в рамках закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Устава первичной профсоюзной организации;
- учитывать мнение выборного профсоюзного органа при принятии любых административных и коллективных решений по вопросам трудовых отношений, социальных гарантий и компенсаций, материальной помощи, награждениях и поощрениях;
- предоставлять первичной профсоюзной организации на безвозмездной основе помещения, оборудование, средства связи, технические средства и оргтехнику для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с членами профсоюза и членами их семей;
- пропагандировать среди работников здоровый образ жизни, вести спортивную работу, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта;
- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- предоставлять работникам 1 день в году с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения медицинской комиссии и 1 день в году работникам, достигшим возраста сорока лет для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем;
- предоставлять 1 день в году с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против КОВИД-19 на основании

письменного заявления. По согласию работника этот день может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- ходатайствовать перед районными предметными аттестационными комиссиями об аттестации без проведения открытого мероприятия на прежнюю квалификационную категорию работников, имеющих почетные звания и отраслевые награды и на высшую категорию победителям, лауреатам республиканского профессионального конкурса «Педагог года»;

- обеспечить возможности для здорового питания работников, создания оптимальных санитарно-бытовых, климатических условий и температурного режима;

5.1.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- не позднее, чем за два месяца до завершения финансового года представлять работодателю с учётом письменных заявлений мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год из фонда материального поощрения школы;

выделять ежегодно для членов профсоюза денежные средства в виде новогодних подарков для детей, участие в спортивных, культурных, зрелищных мероприятиях;

- ходатайствовать ежегодно перед РК профсоюза о материальной помощи на санаторно-курортное оздоровление членов профсоюза;

- ходатайствовать ежегодно перед РК профсоюза о материальном поощрении в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи членам профсоюза;

- организовать контроль за состоянием общественного питания работников, созданием оптимальных санитарно-бытовых, климатических условий и температурного режима.

5.2. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений:

5.2.1. Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции Школы;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

- премирование работников в честь Международного дня учителя;

- денежное поощрение работников, проработавших в Школе 25,30, 35, 40 и более лет при наличии финансовых возможностей.

5.2.2. Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за вклад в достижение обучающимися высокой учебной результативности, в том числе по результатам всероссийских проверочных работ (ВПР);

- грамоты и благодарственные письма (благодарности) за активное участие работников в общественной, спортивной и культурной жизни Школы;

- грамоты, в том числе с занесением в трудовую книжку работника, за определенные достижения в педагогической деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте Школы, социальных сетях и средствах массовой информации.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны, заключившие Коллективный договор, исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Школе берет на себя Работодатель.

6.1. 1. Работодатель обязуется:

- при приеме на работу знакомить Работников с условиями труда на рабочих местах в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (СУОТ), рисками повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- не допускать к выполнению трудовых функций работников, не прошедших предварительных или периодических медицинских осмотров, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой неотложной помощи пострадавшим, использования средств индивидуальной защиты, стажировки на рабочем месте или не сдавших экзамен на знание требований охраны труда;
- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работников за счет:
 - создания и функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со ст. 214 ТК РФ, разработки нормативно-правовой базы обеспечения функционирования системы (положения, инструкции, правила и т.д.), принятия локальных административных актов, регулирующих функционирование системы;
 - проведения специальной оценки условий труда и на основе ее результатов разработки дополнительных мероприятий по улучшению условий труда;
 - обучения работников требованиям охраны труда за счет средств работодателя;
 - финансирование периодических медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования;
 - приобретения за счет средств Работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия;
 - постоянного контроля за техническим состоянием здания и систем жизнеобеспечения (автоматическая пожарная сигнализация, электроснабжение, водоснабжение, теплоснабжение, средства оповещения и связи и т.д.), планирования и обеспечения мероприятий по устранению недостатков;
 - создания оптимальных условий для полноценного здорового питания, санитарно-бытовых, климатических условий и теплового режима;
 - гарантии обеспечения доставки работников в леченое учреждение для оказания квалифицированной медицинской помощи в случае заболевания или травмирования на рабочем месте или во время исполнения трудовых функций;
 - создания оптимального режима труда и отдыха работников за счет регулирования расписания уроков;
 - обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - использования возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами";
 - финансирования (выделения средств) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы;
 - объективного расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - организации вывоза отходов производства и отходов потребления, в том числе ртутьсодержащих ламп, приборов, источников ионизирующих излучений, для дальнейшей их утилизации;

- обеспечение контроля исполнения работниками требований охраны труда.

6.1.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- активно содействовать разработке и принятию нормативной базы по охране труда работников. В целях организации сотрудничества с Работодателем создать на паритетной основе совместно комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением условий и положений настоящего Коллективного договора и его приложений и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ;
- совместно с Работодателем проводить смотры-конкурсы по охране труда на рабочих местах работников;
- не реже 1 раза в год проводить проверки выполнения условий и положений Коллективного договора, в том числе по вопросам охраны труда, гарантий компенсаций;
- принимать активное участие в деятельности комиссии по специальной оценке условий труда на рабочих местах, расследовании несчастных случаев на производстве и микроповреждений здоровья работников.

6.1.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы доверенных лиц профсоюзной организации по охране труда, обеспечивать их нормативными и справочными материалами, информацией по итогам внутренних проверок, проводимыми Работодателем, Учредителем, надзорными и контролирующими органами.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель гарантирует:

7.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

7.1.2. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

7.1.4. Привлечение представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

7.1.5. Предоставление выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов

работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

7.1.6. Обеспечение участия выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления Школы (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Школы в целом;

7.1.7. Предоставление председателю первичной профсоюзной организации и членам выборного органа возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

7.1.8. Предоставление возможности уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Школе, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

7.1.9. Предоставление ежегодно в летнее каникулярное время дополнительного оплачиваемого отпуска председателю первичной профсоюзной организации в количестве 7 календарных дней, членам выборного органа, комиссий и уполномоченным по охране труда - 1 календарный день.

7.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборных структур первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

7.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, совместной комиссии по охране труда, уполномоченный по охране труда, выполняющие работу на общественных началах, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

7.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

7.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, комиссий, уполномоченный по охране труда не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты 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 третья статьи 39 ТК РФ).

7.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии, комиссий Школы по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

7.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам Школы;

7.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

7.4. Информация о деятельности первичной профсоюзной организации, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании Школы и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

8.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией по разработке, принятию и проверке коллективного договора.

8.2. Стороны договорились и обязуются:

8.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

8.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по разработке, принятию и проверке Коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

8.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

8.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам образовательной организации.

8.2.5. Предоставлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 3 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

8.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор действует в течение 3 лет. Расторжение Коллективного договора в одностороннем порядке не допускается.

9.2. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до времени принятия нового или продления настоящего с возможными изменениями и дополнениями.

9.3. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Филиал казенного учреждения Удмуртской Республики «Республиканский центр занятости

населения» «ЦЗН Бalezинского района». Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.4. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в Коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к Коллективному договору, всех работников Школы в течение 5 рабочих дней после его регистрации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

9.5. В двухнедельный срок со дня регистрации Коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание Коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

9.6. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.7. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора:

- приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка
- приложение № 2 Положение о комиссии по охране труда
- приложение № 3 Положение о комиссии по разработке, заключению и проверке выполнения коллективного договора
- приложение № 4 Положение об оплате труда работников МБОУ «Бalezинская средняя школа № 3»
- приложение № 5 Положение о стимулирующих выплатах
- приложение № 6 Положение о специальной оценке условий труда (СОУТ)
- приложение № 7 Положение о системе управления охраной труда (СУОТ)
- приложение № 8 Положение о порядке разработки, учета и использования инструкций по охране труда
- приложение № 9 Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда
- приложение № 10 Положение о порядке разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов системы управления охраной труда (СУОТ)
- приложение № 11 Положение о защите персональных данных
- приложение № 12 Положение о комиссии по трудовым спорам
- приложение № 13 План первоочередных мероприятий по охране труда на 2022- 2023 годы
- приложение № 14 Соглашение об охране труда на 2023 год
- приложение № 15 Положение о премировании и оказании материальной помощи членам профсоюза
- приложение № 16 Протокол ознакомления с Коллективным договором

