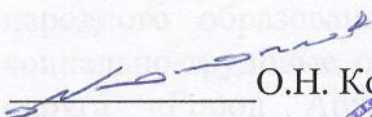


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 10»

От работодателя:

Директор МБОУ СШ № 10

 О.Н. Коноплев

«29» января 2024 года М.П.



От работников:

Председатель первичной
организации профсоюза

 С.Л. Сивцова

«29» января 2024 года М.П.

Юридический адрес: 163071, г. Архангельск, ул. Воскресенская, 95, корпус 3
Количество работающих - 81.

Отрасль – образование.

Форма собственности – муниципальная.

Место заключения договора: Город Архангельск.

Дата заключения договора: 29 января 2024 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 05.02.2024 ПОДПИСЬ
№ 32



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 10».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- территориальное отраслевое соглашение между Администрацией городского округа «Город Архангельск» и Архангельской городской общественной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях городского округа «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», на 2023-2025 годы (Далее –Соглашение).
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами договора являются:

работники учреждения (далее – работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация);
работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении и исполнении Работодателем условий, а также при заключении и исполнении Работодателем условий трудовых договоров с Работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных и трудовых споров с Работниками.

1.5. В случае если Соглашение и/или иными нормативными правовыми актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Договора, либо иными актами, регулирующими деятельность Учреждения, установлены условия, улучшающие положение Работников по сравнению с условиями настоящего Договора, применяются положения соответствующего соглашения или иного акта, улучшающего положение Работников.

Условия Договора, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и/или Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

При этом обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной. Правовой и экономической защищенности работников Учреждения.

1.6. В случае принятия органами государственной власти Российской Федерации Архангельской области и/или городского округа «Город Архангельск» нормативных правовых актов, улучшающих положение работников Учреждения по сравнению условиями, закрепленными в настоящем Договоре, до внесения соответствующих изменений в Соглашение и/или Договор такие нормативные правовые акты применяются в отношениях с Работниками с даты их вступления в законную силу.

1.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работ по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных Профсоюзной организацией.

1.8. Действие Договора распространяется на всех работников образовательной организации (в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству).

1.9. Работодатель знакомит с текстом Договора всех работников, работающих в образовательной организации, до его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

1.13. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

II. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется путем:

- согласования с представительным органом работников при принятии локальных нормативных актов, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст.8 ТК РФ)*;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.27 ТК РФ);
- получения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятии коллективного договора;
- других форм, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. По согласованию с выборным органом работников принимаются локальные нормативные акты:

- 1) Приказ о распределении учебной нагрузки на новый учебный год
- 2) Тарификационные списки педагогических работников
- 3) Положение о работе комиссии по распределению премиальных и стимулирующих выплат;
- 4) Перечень профессий и должностей работников муниципального образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- 5) распределение учебной нагрузки;
- 6) утверждение расписания занятий;
- 7) Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 8) Локальные нормативные акты по охране труда;
- 9) Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.3. С учетом мнения выборного органа работников принимаются решения по вопросам:

- Правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- График сменности работы (статья 103 ТК РФ);
- Форма расчетного листка по заработной плате;
- установления очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятия решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 93, 180 ТК РФ);
- определения сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирования аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- изменения условий труда (статья 74 ТК РФ).
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ), за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установления, изменения размеров выплат стимулирующего характера, премиальных выплат (статьи 135, 144 ТК РФ);

2.4. С предварительного согласия выборного органа работников производится:

2.4.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубым нарушением устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ), совершением работником – членом профсоюза, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), применением, в том числе однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

- участие члена выборного органа первичной профсоюзной организации в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

2.4.2. Применение дисциплинарных взысканий в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

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

2.5. С предварительного согласия вышестоящего 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, предусмотренными пп.2,3,5 ч.1 ст.81, ст. 374, 376, ТК РФ.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3. Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. 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.

3.2.2. Ознакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, а именно:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- выплаты за выполнение функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами (мастерскими) и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.2.4. 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.

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

3.2.6. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

3.2.7. Оставлять на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- 1) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 2) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- 3) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- 4) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось не менее пяти лет;

3.2.8. Представлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. В целях оказания помощи руководителю учреждения осуществлять методическую и правовую помощь по оформлению трудового договора и дополнительных соглашений к нему, формулировок приказов и записей в трудовые книжки.

3.3.2. Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- 1)** трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;
- 2)** правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области;
- 3)** защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;
- 4)** подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;
- 5)** представительства прав и интересов в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав работников учреждения;
- 6)** обжалования решений судов общей юрисдикции в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

3.3.3. Обеспечить контроль за своевременным заключением трудовых договоров в письменной форме с вновь принимаемым на работу лицами, вступившими в Профсоюз, в том числе:

- с письменного согласия (или по просьбе) работника в течение пяти дней с момента заключения трудового договора осуществить его правовую экспертизу;
- в случае несоответствия трудового договора действующему законодательству Российской Федерации направлять работодателю представление о принятии соответствующих мер.

3.3.4. Не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников – членов Профсоюза.

3.3.5. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.3.6. Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников – членов Профсоюза:

- в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;

- направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

3.3.7. Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения (или для согласования) профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ СШ № 10.

Положение об оплате труда МБОУ СШ № 10 включает в себя установление работникам

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат.

4.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 число каждого месяца (27 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 12 числа следующего месяца – за вторую половину предыдущего месяца). При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

Заработная плата считается выплаченной работнику в момент фактического поступления денежных средств в безналичном порядке на банковский счет работника.

4.1.3. Изменение оплаты труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СШ № 10 со дня возникновения основания изменения оплаты труда.

4.1.4. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа «Город Архангельск».

4.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. При наступлении у работника права на изменение (увеличение или уменьшение) размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.7. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с санитарными нормами и нормативными актами федеральных органов власти.

Величина выплаты вознаграждения за классное руководство зависит от количества учащихся в классе и определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СШ № 10.

4.1.8. Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере и не может быть менее 10% от ставки заработной платы, должностного оклада. Конкретный размер повышенной оплаты труда за наставничество определяется на основании Положения об оплате труда работников МБОУ СШ № 10.

4.1.9. Работникам, награжденными Государственными и ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СШ № 10.

4.1.10. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

- 1) принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;
- 2) принцип предсказуемости - работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип объективности - размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5) принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

6) принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.1.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере.

Устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.1.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.13. В целях повышения заинтересованности работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение всего срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, педагог дополнительного образования
Учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

4.1.14. Учебная нагрузка, выполненная педагогическим работником дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

4.1.15. В случае истечения у педагогического работника срок действия квалификационной категории по заявлению работника ему сохраняется размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной трудоспособности;
- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- педагогическим работникам Учреждения, которым до приобретения права на получение пенсии по старости осталось работать не более одного года;
- в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссии об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

V. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения установлена работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СШ № 10.

5.2. Для мужчин нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочей недели, 36 часов в неделю, установлена для женщин, работающих в районах, приравненных к районам Крайнего Севера. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.4. Для педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю, установлена ст.333 ТК РФ. Конкретная продолжительность рабочего времени каждой категории педагогических работников установлена Приказом Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014г.

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается с учётом:

- а)** режима деятельности организации;
- б)** продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- в)** объёма фактической учебной нагрузки педагогических работников;
- г)** времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также

другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.6. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для указанных работников возможно предусмотреть свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

День недели, предоставляемый работнику в качестве методического дня, устанавливается в течение учебных четвертей расписанием учебных занятий, которое утверждается руководителем образовательного учреждения.

Работник не предоставляет работодателю отчетность за работу, выполненную в методический день.

В методический день педагогический работник может не присутствовать в образовательном учреждении при соблюдении следующих условий:

- расписанием учебных занятий, планом, графиком учреждения не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, общих собраний, педагогических и методических советов и других мероприятий, в проведении которых работник должен принимать участие в соответствии с занимаемой должностью, должностной инструкцией. Разработанной на основании квалификационной характеристики.

- в связи с тем, что методический день является рабочим временем педагогического работника, работодатель вправе привлекать педагогического работника (учителя, педагога дополнительного образования, другого педагогического работника) в его методический день для участия в собраниях, совещаниях, организуемых согласно плану (графику) работы учреждения. Никакая дополнительная компенсация работнику (дополнительные оплачиваемые дни («отгулы») или часы отдыха и т.п.) за это не полагается, так как методический день является рабочим днем работника.
- отказ работника в методический день от участия в общешкольных мероприятиях, на которых он должен присутствовать, может быть признан нарушением трудовой дисциплины.
- перенос методического дня на другой рабочий день, в случае его совпадения с каким - либо мероприятием, на котором работник присутствовал в свой методический день, с каникулярным временем, с

нерабочим праздничным днем, со служебной командировкой и т.д., не производится.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. Сверхурочная работа сторожей, а также работа, выполняемая работниками по другим должностям, предусмотренным штатным расписанием, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами нормы рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в повышенном размере, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

5.9. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.10. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных- работ, не требующих

специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), у данного работника учреждения.

5.13. Объем учебной нагрузки учителей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника.

5.14. Распределение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.15. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях.

5.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период (других работников учреждения - в течение календарного года) в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.17. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.18. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

5.19. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.20. Педагогические работники Учреждений в соответствии со статьей 335 ТК РФ, осуществляющие образовательную деятельность, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, в порядке и на условиях, определенных учредителем.

5.21. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5.22. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. Длительный отпуск директору образовательного учреждения оформляется работодателем.

5.23. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

5.24. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

5.25. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

5.26. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, включая работающих на условиях совместительства (внутреннего и внешнего), ст.321 ТК РФ.

5.27. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям, по результатам специальной оценки условий труда обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

5.28. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

5.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей на службу в Вооруженные силы – 1 день;
- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы – до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

5.30. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

5.31. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.32. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам (по их письменному заявлению) дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- членам профкома – до 3 календарных дней.

5.33. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.34. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в

том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны согласились:

6.1.1. Работодатель обязуется обеспечить направление педагогически работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже 1 раза в 3 года.

6.1.2. Педагогические работники осуществляют право на повышение квалификации в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2023 № 196.

В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- 2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- 3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- 4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- 6) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;
- 7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;
- 8) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;
- 9) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

6.1.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.1.4. Для отдельных категорий педагогических работников Учреждения аттестация в целях установления квалификационной категории проводится в виде анализа педагогических достижений аттестуемого работника.

6.1.5. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа «Город Архангельск».

6.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.1.7. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

6.1.8. Работники Учреждения и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска, и обратно, за счет средств работодателя один раз в два года в соответствии с порядком, утверждаемым муниципальным правовым актом городского округа «Город Архангельск».

6.1.9. Работникам в Учреждения выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение календарного года.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника один раз в календарном году.

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. При приеме работника на работу из другого образовательного учреждения сохранять квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, до окончания срока их действия,

6.2.2. С помощью правовой инспекции труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

б) правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства Российской Федерации;

в) защиты их трудовых прав во время переговоров с Работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судам (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);

г) подготовка исковых заявлений и других документов в суды;

д) представительства прав и интересов членов Профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза);

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда Российской Федерации (по согласованию с соответствующим членом Профсоюза).

VII. Охрана труда и здоровья работников.

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

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Организуют целенаправленную работу по соблюдению законодательства об охране труда, обеспечению и улучшению условий труда и здоровья работников.

7.1.2. Обмениваются информацией о состоянии условий и охраны труда в Учреждении.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Создать в учреждении комиссию по охране труда в состав которой на паритетной основе должно входить члены профкома.

Осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.

7.2.2. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других

обязательных документов.

7.2.3. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.4. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение безопасным методам и приемам, выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

7.2.5. Обеспечивать организацию проверки знаний работников по охране труда.

7.2.6. Обеспечивать за счет средств учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров

(обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них медицинских противопоказаний для выполнения трудовых обязанностей.

7.2.7. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

7.2.8. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

7.2.9. Определять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту

работников от имеющихся на рабочих местах вредных и(или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, не ниже типовых норм, установленных Правительством Российской Федерации.

Обеспечивать бесплатно работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Производить за счет средств работодателя хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

7.2.10. Обеспечивать проведение в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. "О специальной оценке условий труда» N 426-ФЗ с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором.

7.2.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.12. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ Работодатель обязуется обеспечить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года работникам возрастом до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

Для того, чтобы получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации, работник пишет заявление и согласовывает дату с руководством.

Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую дату (другие даты) и издать приказ по основной деятельности об освобождении работника от работы. С данным приказом работник и должностное лицо,

которому работник непосредственно подчинен по должности, должны быть ознакомлены под подпись.

В таблице учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) – Д.

Оплата дней, представленных для прохождения диспансеризации производится одновременно с зарплатой.

Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день не производится (Письмо Минтруда России от 01.10.2020 года № 14- 2/ООГ – 15552).

В случае если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

Работники обязаны предоставлять по требованию работодателя справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, только если это предусмотрено локальным нормативным актом работодателя.

7.2.13. При разработке сметы расходов учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период производить целевые отчисления на

охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, и другие мероприятия в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

7.2.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок.

7.3. Организация профсоюза:

7.3.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.3.2. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы

и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в учреждении.

7.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.7. Принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда.

7.3.8. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

VIII. Содействие занятости, повышению квалификации, дополнительному профессиональному обучению и закреплению педагогических кадров в учреждении

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

8.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.1.3. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников образовательной организации до окончания учебного года.

8.2.2. Не допускать увольнения работников за два года до наступления пенсионного возраста.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечить учреждение квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Профсоюз обязуется:

Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

IX. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения к работе молодых педагогов

9.1.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по созданию условий для привлечения молодежи в Учреждении считать:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- обеспечение выплат молодым педагогам Учреждения, установленных муниципальными правовыми актами.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. О закреплении наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемым настоящим коллективным договором;

9.2.2. При приеме на работу в Учреждение выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплату труда устанавливать в повышенном размере.

Размер выплат молодым педагогам, выпускникам очных отделений учебных заведений высшего или профессионального образования, составляет 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а выпускникам очных отделений учебных заведений высшего или профессионального образования, окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности на неопределенный срок или срочный трудовой договор на срок не менее трех лет в течение одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании, или по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком после получения диплома об образовании), или в течение месяца по окончании военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы (в случае его призыва на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в год получения диплома об образовании), имеющих

по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Право на выплату молодым педагогам сохраняется:

- по окончании отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в случае предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет после заключения трудового договора с Учреждением в течение первых трех лет работы;
- по окончании военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы, в случае призыва молодого специалиста на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу после заключения трудового договора с Учреждением в течение первых трех лет работы, при условии трудоустройства молодого специалиста на педагогическую должность в Учреждение в течение месяца после окончания военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы.

Порядок, размер и условия стимулирования труда молодых педагогов устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда.

9.2.3. О выплатах в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

9.2.4. О выплатах молодежи в возрасте до 35 лет, прожившей в указанных районах не менее 1 года, и вступающей в трудовые отношения, процентных надбавок к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. (Постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 г. № 458);

9.2.5. О создании условий для профессионального роста молодежи.

9.3. Профсоюз обязуется:

9.3.1. Осуществляет контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

9.3.2. Оказывает помощь молодым специалистам- членам профсоюза по вопросам социально - трудовых прав молодёжи.

9.3.3. Организует обучение молодежи через Школу правовых знаний для молодых специалистов.

Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

10.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предоставление профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;
- заблаговременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;

- предотвращение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- информирование друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, содействовать их деятельности.

10.2.2. В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе примирительной комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений.

10.2.4. освобождают от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, собраниях, созываемые Профсоюзом, членов выборных

профсоюзных органов, других членов профсоюза (по решению профкома) с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

10.2.5. Безвозмездно предоставить в пользование профсоюзному комитету необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения профсоюзных собраний, средства связи. Предоставить возможность для размещения информации о работе первичной профсоюзной организации в доступном для работников месте.

10.2.6. Не препятствовать посещению образовательной организации представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

10.2.7. Ежемесячно в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

10.2.8. По письменному заявлению работников, не состоящих в Профсоюзе, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 процента.

10.2.9. Включать представителей профсоюзного комитета в состав следующих комиссий учреждения:

- тарификационную;
- аттестационную
- специальной оценки условий труда рабочих мест;
- по охране труда;
- по социальному страхованию;
- по стимулированию и премированию работников;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

XI. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

11.1. Представителям работников, участвующим в коллективных переговорах, обеспечиваются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством.

В период ведения коллективных переговоров представители работников не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу,

перемещены или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

XII. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течении 3 (Трех) лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Договора, продлевать действие Договора путем с изменениями и дополнениями или заключить новый Договор.

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

12.3. Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и является его составной частью.

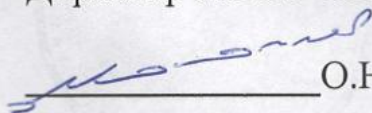
12.4. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников образовательной организации.

12.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

12.6. Настоящий Договор составлен в 3 (Трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу: по одному экземпляру для Сторон настоящего Договора, третий экземпляр – для Государственного казенного учреждения Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

От работодателя:

Директор МБОУ СШ № 10


О.Н. Коноплев

«29» января 2024 года



От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СШ № 10


С.Л. Сивцова

«29» января 2024 года

12.3. Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор
иными способами, предусмотренными законодательством Российской Федерации
иными нормативными актами органов государственной власти субъектов
Российской Федерации и муниципальными органами государственной власти
и местного самоуправления, а также соглашениями с профсоюзными
организациями и иными организациями, представляющими интересы
работников. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор
в письменной форме, подписанной представителями Сторон.
12.4. В случае возникновения спора между Сторонами по вопросам
толкования или исполнения настоящего Договора, стороны обязуются
решать споры мирным путем, путем переговоров, путем обращения
в третейский суд или в суд общей юрисдикции.

Фирмито, пронумеровано
и скреплено печатью 16
(шестнадцать) листов
Директор О.А. Коноплев



12.5. В случае нарушения Сторонами условий Договора, предусмотренных
настоящим Договором, виновная сторона обязуется возместить
ущерб, причиненный другой Стороне, в полном объеме.

XII. Заключительные положения

12.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания
представителями Сторон и действует в течение 3 (Трех) лет. До истечения
указанного срока стороны вправе продлевать действие Договора, продлевая
действие Договора путем с изменениями и дополнениями или заключая
новый Договор.
12.2. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не имеет
права прекратить в одностороннем порядке действие Договора
или отказаться от его исполнения.