

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Восходовской основной школы
на 2025 -2028 годы

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный номер: _____
от _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, Ф.И.О. и подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Восходовская основная школа (далее Школа), заключен между работодателем в лице директора, действующего на основании Устава Школы, и работниками в лице их представителя — выборного органа первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз).

1.2. Коллективный договор (далее — Коллективный договор или Договор) основывается на действующих нормах:

- *Конституции Российской Федерации,
- *Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- *Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- *Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон №273-ФЗ),
- *Устава МБОУ Восходовская основная школа (далее — Школа),
- *Иных нормативных правовых актов РФ, Нижегородской области и Варнавинского муниципального округа, с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых отношений и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива Школы.

1.4. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.

1.5. Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования, предусмотренные ТК РФ, ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ЛНА «Политика обработки персональных данных» и «Положение об обработке персональных данных» Школы.

1.6. Цель заключения Договора:

- повышение эффективности деятельности Школы;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работника в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

1.7. Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Школы, её реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При смене собственника общеобразовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора:
- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
 - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами посредством переговоров.
- 1.12. Настоящий Договор действителен в течение 3 (трёх) лет и заключён на период с 18.02.2025 и действует по 17.02.2028.
- 1.13. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.
- 1.14. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до дня окончания срока действия настоящего Коллективного договора.
- 1.15. Контроль выполнения Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 1.16. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА

- 2.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Школы, независимо от принадлежности к профсоюзу (ст.43 ТК РФ).
- 2.2. Выборный орган Первичной профсоюзной организации:
- 2.2.1. Представляет и защищает интересы Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных и индивидуальных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.
 - 2.2.2. Представляет и защищает интересы Работника, не являющегося членом профсоюза, уполномочившего представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных настоящим Договором.
 - 2.2.3. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.
 - 2.2.4. Принимает меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.
 - 2.2.5. Своевременно вносит предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.
- 2.3. Работники имеют право на:
- 2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
 - 2.3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
 - 2.3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.
 - 2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством

выполненной работы.

- 2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
- 2.3.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 2.3.9. Участие в государственно-общественном управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.
- 2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.
- 2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.3.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 157 ТК РФ).
- 2.4. Работники Школы обязуются:
 - 2.4.1. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, препятствующих выполнению трудовых обязанностей другими Работниками.
 - 2.4.2. Повышать производительность труда, качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение производственных заданий.
 - 2.4.3. Соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами законодательства РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда, осуществлять предусмотренные Работодателем медицинские профилактические и оздоровительные мероприятия.
 - 2.4.4. Соблюдать установленный режим работы, Правила внутреннего трудового распорядка работников Школы.
 - 2.4.5. Незамедлительно сообщать представителю Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Школы.
 - 2.4.6. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в Школе.
 - 2.4.7. Действовать в интересах Школы, препятствовать посягательствам на имущество, переданное в оперативное управление, недобросовестным действиям, наносящим ущерб Школе.
 - 2.4.8. Сообщить о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовых функций, своему непосредственному руководителю, иному

представителю Работодателя (ст. 157 ТК РФ).

2.4.8. Не передавать персональные логины и пароли для входа в электронный журнал и электронный дневник другим лицам, соблюдать конфиденциальность условий доступа в свой личный кабинет (логин и пароль). В случае нарушения конфиденциальности условий доступа в личный кабинет обязаны уведомлять в течение не более чем одного рабочего дня со дня получения информации о таком нарушении руководителя Школы, заместителя директора по УВР либо инженера-электроника. Передача персонального логина и пароля для входа в Систему другим лицам влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации о защите персональных данных.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.5.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка работников.

2.5.6. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.7. Принимать локальные нормативные акты.

2.5.8. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.5.9. Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5.10. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.6. Работодатель обязан:

2.6.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.6.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.6.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.6.4. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.6.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.6.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка работников, трудовыми договорами.

2.6.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

2.6.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения.

2.6.9. Знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной

власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 2.6.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- 2.6.12. При получении и обработке персональных данных Работников Школы обязан соблюдать требования, предусмотренные ТК РФ, ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных», ФЗ от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», локальными нормативными актами Школы.
- 2.6.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в государственно-общественном управлении Школой.
- 2.6.14. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 2.6.15. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 2.6.16. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, др. федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 2.6.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 2.6.18. Доводить текст Коллективного договора до сведения всех Работников Школы в течение 5 дней после его подписания.
- 2.6.19. Доводить текст Коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу в Школу Работников при заключении Трудового договора.
- 2.7. Профсоюзный орган обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации, как до подписания настоящего Договора, так и во время его действия.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работниками Школы регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора (эффективного контракта) (далее — Трудовой договор) между Работником и Работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.3. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается Работнику под подпись, другой хранится в Школе.

3.4. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, компенсации и другие условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.5. Трудовой договор заключается с Работником на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего Работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.

3.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с Коллективным договором, ЛНА «Правила внутреннего трудового распорядка работников» (приложение к Коллективному договору) и другими локальными нормативными актами Школы.

3.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 65 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской

Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66, 66.1 ТК РФ).

В сведения о трудовой деятельности Работника включаются информация о месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иными федеральными законами информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работники Школы ежегодно проходят периодические медицинские осмотры.

3.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

3.9. В трудовом договоре должность Работника указывается в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью; конкретный вид поручаемой Работнику работы (ст. 57 ТК РФ).

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.11. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями.

3.12. Работодатель обеспечивает полную занятость Работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) Работника, Работодатель обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в Трудовом договоре.

3.13. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

3.14. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные (основные по должности и дополнительные) обязанности, определенные нормативными документами.

3.15. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

3.16. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2. ТК РФ, оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.17. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника (ст. 72.1 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.18. По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому Работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

3.19. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

3.20. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом Работодателя за две недели (ст. 80 ТК РФ). В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.21. 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 так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.22. 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 п. 3 ст. 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.

3.23. Работодатель обязуется:

3.23.1. При определении должностных обязанностей Работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и служащих.

- 3.23.2. При определении квалификации Работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 195.3 ТК РФ.
- 3.23.3. При составлении штатного расписания Школы определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.
- 3.23.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за Работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования Работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:
- 3.23.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее — учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации. Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.
- 3.23.6. Руководствоваться законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 16.12.2021 №126-ЗАО «Об установлении в Ямало-Ненецком автономном округе квоты для приема на работу инвалидов» при установлении квоты для приема на работу в Школу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек — в размере 1 процента среднесписочной численности Работников.
- 3.23.7. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза:
- при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;
 - при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
 - при включении в должностные обязанности педагогических работников следующих обязанностей, связанных с:
 - для учителей:
 - а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), планов уроков (технологических карт);
 - б) ведением электронного и бумажного (при необходимости по согласованию с руководством Школы) журналов и электронных дневников обучающихся;
 - для педагогов дополнительного образования:
 - а) участием в разработке программ учебных занятий; б) составлением планов учебных занятий;

- в) ведением электронного и бумажного (при необходимости по согласованию с руководством Школы);
- г) оказанием платных дополнительных услуг с предоставлением по ним всей отчетности;
- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:
 - а) ведением классного журнала (в электронной либо бумажной форме — без дублирования);
 - б) составлением плана (программы) жизнедеятельности классного коллектива, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом Школы по согласованию с профсоюзным органом;
- при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с выполнением обязанностей классного руководителя и с иными видами работ, требующих составления и заполнение педагогическими работниками документации.

3.24. Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ).

3.25. Трудовой договор с педагогическими работниками может также быть расторгнут Работодателем на основании ст. 336 ТК РФ.

3.26. При расторжении Трудового договора по уважительным причинам Работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит Работник (ст. 80 ТК РФ).

3.27. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов, рассматриваются с предварительного уведомления Профсоюзного органа Школы.

3.28. В случае прекращения трудового договора на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

3.29. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 81 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3.30. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии со ст. 82 и 373 ТК РФ (с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа Школы).

3.31. При увольнении по сокращению штата или численности Работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (ст. 318 ТК РФ).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

3.32. Руководство Школы не позднее мая текущего учебного года знакомит Профсоюзный орган со штатным расписанием, списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с Профсоюзным органом меры по трудоустройству и переквалификации Работников.

3.33. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины, имеющие на своем иждивении ребенка до восемнадцатилетнего возраста

или ребенка-инвалида до 16-ти лет, а также работники, частично утратившие работоспособность в результате несчастного случая или профессионального заболевания в учреждении, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев закрытия Школы, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством по прежней специальности и в связи с сокращением классов.

3.34. Во всех случаях днем прекращения Трудового договора является последний день работы Работника за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранилось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

3.35. Профсоюзный орган первичной профсоюзной организации Школы обязуется:

3.35.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.35.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюзного органа Школы в аттестационной комиссии при проведении аттестации Работников с целью подтверждения Работниками соответствия занимаемым ими должностям, путем включения в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзного органа Школы в целях защиты прав педагогических работников (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

3.35.3. Осуществлять контроль выполнения Коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к Коллективному договору, как их неотъемлемые части.

3.35.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) Работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о Работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

3.35.5. Представлять и защищать интересы Работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ), а также представлять интересы Работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ст. 398 ТК РФ.

3.36. Стороны исходят из того, что трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться временное выполнение Работником трудовой функции дистанционно.

Работодатель временно на период выполнения Работником трудовой функции дистанционно обеспечивает при необходимости Работника необходимым для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

При осуществлении трудовой функции в дистанционном режиме сохраняется режим рабочего времени, установленный трудовым договором и локальным актом Школы.

По соглашению сторон Работником при осуществлении трудовой функции дистанционно может быть использовано личное или арендованное имущество. Перечень имущества и связанные с его эксплуатацией программно-технические средства также согласовываются с Работодателем.

При этом Работодатель компенсирует Работнику расходы в случае использования принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, при предоставлении соответствующих

подтверждающих документов.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Школы осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ.

4.2. При сокращении численности или штата Работников Школы в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем Работников решается совместно руководством Школы и профсоюзным органом Школы.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Школы и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу первичной профсоюзной организации Школы не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

4.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного органа Школы.

4.5. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата Школы, и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Школы может привести к массовому увольнению работников, — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (Закон РФ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

4.7. В случае, когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение Работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного органа Школы и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в связи с сокращением численности или штата Работников Школы (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ). При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учётом мнения профсоюзного органа Школы.

4.8. Изменения, определенные сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями.

4.9. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, а именно:

- сокращения численности или штата работников Школы;
- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание — производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа Школы в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.10. Уведомление о предстоящем увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ вручается лицу, не имеющему преимущественного права на оставление на работе, в соответствии с требованиями ст. 179 ТК РФ.

4.11. Стороны договорились, что:

4.11.1. При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, предусмотренными ст. 179 ТК РФ:

4.11.1.1. лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);

4.11.1.2. одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);

4.11.1.3. родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет);

4.11.1.4. лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.11.1.5. беременные;

4.11.1.6. опекуны.

4.11.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.11.3. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу Работников, добросовестно работавших в ней ранее, уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

4.12. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

5. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда аттестация педагогических работников проводится на основании нормативного локального акта Министерства просвещения Российской Федерации.

С целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации Школы.

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и

переподготовки кадров для нужд Школы.

5.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать и проводить подготовку, дополнительное профессиональное образование, а также прохождение независимой оценки квалификации Работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Проводить дополнительное профессиональное образование Работников по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (ст. 196 ТК РФ, п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ).

5.3.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для их трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.4. При направлении Работодателем Работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения; Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.6. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работника устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется нормативным актом Министерства просвещения Российской Федерации «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». Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для руководящих и других Работников — 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом Школы.

6.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40,

35 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

6.4. Учебное время учителя в Школе определяется расписанием учебных занятий. Расписание учебных занятий составляется и утверждается директором Школы по согласованию с Профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. Педагогические работники должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала своих учебных занятий по расписанию и за 20 минут в дни дежурства по школе.

6.5. Стороны договорились, что количество «окон» в расписании учителя не должно превышать более 2 (двух) в течение рабочего дня. Часы, свободные от учебных занятий, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства утверждается руководителем по согласованию с Профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

6.7. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.8. Продолжительность рабочего дня для штатного обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц (ст. 103 ТК РФ) и утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным органом.

6.9. Педагогическому работнику, имеющему нагрузку менее 18 часов, по согласованию с ним, может предоставляться свободный от занятий день (методический день) для самообразования, работы с методической литературой. Учитель не обязан присутствовать в Школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в том числе методических, в которых он был бы задействован.

6.10. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333 ТК РФ).

6.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических

и других Работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

6.12. Работодатель может устанавливать сменную работу в соответствии со ст. 103 ТК РФ.

При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения Работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.13. Привлечение Работодателем Работника к работе по совмещению допускается с его письменного согласия.

Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая Работнику работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять работу по совмещению, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.14. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия производится на основании ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

6.15. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю.

6.16. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий Работников, предусмотренных ст. 93 ТК РФ.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться Работнику в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

6.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.19. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.20. По заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий Работника, в случаях, указанных в ст. 124 ТК РФ.

Отказ в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, запрещается.

6.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с Работодателем, при наличии финансовых средств.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении

ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Отпуск Работнику за работу в районах Крайнего Севера в количестве 24 дней, может быть, заменён ему денежной компенсацией по согласованию с Работодателем. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть заменён денежной компенсацией.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в порядке, предусмотренном ст. 126 ТК РФ.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков Работника, работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

6.22. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ст. 124 ТК РФ).

6.23. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Школы, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

6.24. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника (ст. 123 ТК РФ).

6.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем согласно перечню должностей Работников с ненормированным рабочим днем, с указанием количества предоставляемых дней к отпуску;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.26. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ) устанавливается работникам по следующим должностям:

- заместитель директора по АХР – 10 календарных дней;
- заместитель директора школы по безопасности образовательного процесса – 10 календарных дней.

6.27. 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 согласно ст. 128 ТК РФ, но не более 1 (одного) месяца.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.28. Предоставлять педагогическим работникам Школы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях определенным Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 №644 (ст. 335 ТК РФ).

Длительный отпуск до одного года может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Школы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по Школе.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением полной ликвидации Школы.

6.29. Общим выходным днем являются суббота и воскресенье. В период работы летнего оздоровительного лагеря, летней оздоровительной площадки, при оказании платных образовательных услуг, организации занятий внеурочной деятельности и дополнительного образования детей выходным днем является воскресенье. Нерабочими праздничными днями являются дни, указанные в ст. 112 ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.30. Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (ст. 95 ТК РФ).

6.31. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по приказу Работодателя.

6.32. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня для отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия Работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.33. Запрещается привлекать беременных женщин к работе в выходные и праздничные дни.

6.34. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

6.35. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников.

Виды работ, на которых предусматривается предоставление Работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, продолжительность перерывов и порядок их предоставления устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников Школы.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с муниципальными правовыми актами Варнавинского муниципального округа.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, будет предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

7.2. Система оплаты труда включает в себя фиксированные размеры

должностных окладов за исполнение Работниками Школы трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования Администрации Варнавинского муниципального округа (далее — Отраслевое положение), на основе ЛНА «Положение об оплате труда работников», ЛНА «Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам», ЛНА «Положение о размерах и порядке осуществления иных дополнительных выплат работникам».

7.3. Заработная плата выплачивается Работникам Школы за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету, перечисляется на указанный Работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Работников Школы, и включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится Работникам школы:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения; - в других установленных законом случаях.

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

7.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа Работников, выполняющих эту работу помимо основной в Школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия внеурочной деятельности, в учебных объединениях дополнительного образования детей (кроме оказания платных образовательных услуг), производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.8. Работник, не получивший заработную плату своевременно (в срок, установленный настоящим Коллективным договором) на срок превышающий 15 дней, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде. Оплата труда при этом производится в порядке,

установленном ст. 142 ТК РФ.

7.9. Выплаты компенсационного характера носят обязательный характер для всех Работников Школы, включая руководителя Школы, и производятся в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным Отраслевым положением.

Размер выплат компенсационного характера устанавливается Работникам Школы в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым положением.

7.10. Размер доплат за дополнительную работу Работникам Школы и порядок их назначения устанавливаются Работодателем в пределах фонда оплаты труда и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Размер доплат за дополнительную работу Работникам Школы не может превышать предельный размер, предусмотренный Отраслевым положением.

7.11. Стимулирование труда Работников Школы устанавливается ЛНА «Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ Восходовской ОШ». Распределение фонда осуществляется постояннодействующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера Работникам Школы и утверждается приказом директора Школы (далее — Комиссия).

7.12. Представитель Профсоюзного органа принимает участие в работе Комиссии, направленной на стимулирование труда Работника с целью мотивации Работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, достижению более высоких показателей результатов труда, повышению личного вклада работников в деятельность Школы.

7.13. Работодатель обязан знакомить Работников Школы с условиями оплаты труда, тарификацией.

7.14. Профсоюзный орган контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

7.15. Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным локальным актом Министерства просвещения Российской Федерации, учитывается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

7.16. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям Работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, тренер-преподаватель — старший тренер-преподаватель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.17. Оплата труда педагогических Работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, может осуществляться в случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением по организациям,

находящимся в ведении Управления образования Варнавинского муниципального округа, на 2024-2026 годы:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

- если квалификационная категория установлена по должности педагогического работника, предусмотренной в графе 1 «Должность, по которой установлена квалификационная категория», а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили), предусмотренной (предусмотренным) в графе 2 «Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию»:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования; тьютор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
--	--

<p>Должность, по которой установлена квалификационная категория</p>	<p>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду; преподаватель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; инструктор по физической культуре
Воспитатель дошкольной образовательной организации	Преподаватель дисциплин профессионального цикла, преподаваемых для направления подготовки «Дошкольное образование»

7.18. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет — не менее чем на 1 год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно — не менее чем за 1 год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до 1 года — не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в т.ч. по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата Работников или при ликвидации Школы, иных периодов, объективно препятствующих реализации права Работников на прохождение аттестации — не менее чем на 6 месяцев.

7.19. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия — со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

7.20 Оплата отпускного периода производится Работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

7.21. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, и несёт ответственность за нарушение сроков их выплаты.

7.22. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюза Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.23. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) Работника расчёт производится в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

7.24. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей ст. 152 ТК РФ: – за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере; – за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата в соответствии со ст. 151 ТК РФ и постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

7.25. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.26. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Размеры доплат за работу в ночное время не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время принимаются с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

7.27. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

7.28. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом

мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда.

7.29. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.30. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.31. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок.

В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Школы (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, — за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения Работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном абзацем вторым настоящего пункта, уволенный Работник вправе обратиться в письменной форме к Работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном абзацем третьим настоящего пункта, — после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного Работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить Работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если Работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой — третьей и пятой ст. 318 ТК РФ, производятся Работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого Работодателя.

7.32. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.33. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении — денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый просроченный день, в порядке, установленном ст. 236 ТК РФ.

7.34. Профсоюзный орган Школы:

- принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов Школы, содержащих нормы трудового права;
- осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам Школы;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза Школы в комиссии по трудовым спорам и суде;
- контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляются всем Работникам, работающим на постоянной основе (если иное не установлено трудовым договором).

8.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;
- осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;
- внедрять в Школе персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- производить компенсацию расходов пострадавшим при несчастных случаях на производстве, при профзаболевании в соответствии с законодательством РФ;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными распорядительными и нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);
- организовать прохождение за счёт средств Работодателя медицинских осмотров Работников с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

8.3. При направлении в служебную командировку Работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167, 168 ТК РФ)

- возмещение расходов за проезд, согласно предоставленным билетам
- суточные (100 (сто) рублей в пределах Нижегородской области и 150 (сто пятьдесят) рублей за пределами Нижегородской области).

8.4. Лицам в возрасте до тридцати лет включительно, имеющим документ об образовании и о квалификации, принятым на основное (постоянное) место работы по трудовому договору на неопределенный срок в муниципальную образовательную организацию на должности педагогических работников, соответствующие полученному профессиональному образованию по специальности или направлению подготовки, или присвоенной квалификации, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, не имеющим стажа работы в государственных организациях автономного округа, осуществляющих образовательную деятельность, или муниципальных организациях в автономном округе, осуществляющих образовательную деятельность, по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на данных должностях на день приема на работу (далее — специалисты) выплачивается единовременное пособие специалистам (далее — единовременное пособие);

Перечень должностей педагогических работников, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, имеющих право на единовременное пособие, утверждается постановлением Администрации Варнавинского муниципального округа.

Право на единовременное пособие предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности в государственных и муниципальных учреждениях Варнавинского муниципального округа.

Размеры указанного пособия устанавливаются постановлением Администрации Варнавинского муниципального округа.

8.5. Специалисты имеют право на выплату единовременного пособия при одновременном соблюдении следующих условий:

- Школа как муниципальная образовательная организация является основным постоянным местом работы специалиста;
- наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с руководителем Школы следующих обязательств:
 - отработать в Школе не менее трех лет на должностях педагогических работников, на должностях педагогических работников, соответствующих полученному профессиональному образованию по специальности или направлению подготовки, или присвоенной квалификации, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;
 - вернуть единовременное пособие Работодателю в случаях:
- увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по основаниям, предусмотренным п. 5-8 ст. 81 и п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ, до истечения срока обязательства;
- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);
- совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

- повторного, в течение одного года, грубого нарушения устава Школы (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

При увольнении по иным основаниям и соблюдении требований о возврате единовременного пособия Работник не утрачивает право на получение единовременного пособия.

8.6. Порядок возмещения расходов, связанных с погребением умершего лица, замещавшего должность Работника Школы регламентируется нормативными правовыми актами Варнавинского муниципального округа.

8.7. Оказывать материальную помощь в размере 5000 (пять тысяч) рублей при рождении ребенка, на юбилей, свадьбу, похороны, лечение работника или ребенка работника, нуждающегося лечении.

9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее – молодых педагогов) и их закреплению в Школе (в профессии):

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формирование у них профессиональных компетенций, повышение мотивации к педагогической деятельности; - создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Школе;
- привлечение молодежи к членству в Профсоюзе и профсоюзной деятельности;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, курсовую переподготовку, аттестацию и участие в профессиональных конкурсах;
- вовлечение молодых педагогов в культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, проектную деятельность.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Школе;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Школы;
- активную помощь и поддержку молодым педагогам в их трудных жизненных ситуациях.

9.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Школе;
- обеспечивать установленные в Школе Коллективным договором, локальными нормативными актами меры социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. Работодатель обеспечивает создание безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда и настоящим Коллективным договором. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 214 ТК РФ).

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ ежегодно заключать и выполнять в полном объеме и в установленные сроки Соглашение по проведению мероприятий по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

10.2.2. Обеспечить доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 214 ТК РФ).

10.2.3. Проводить в Школе специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 214 ТК РФ). В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать уполномоченное лицо по охране труда профсоюзного органа и членов комиссии по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

10.2.4. Обеспечить создание в Школе системы управления охраной труда и провести оценку профессиональных рисков.

10.2.5. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе под подпись ознакомить их с результатами специальной оценки условий труда рабочего места (ст. 214 ТК РФ).

10.2.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 219 ТК РФ).

10.2.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

10.2.8. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.2.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

10.2.10. Производить разработку на основе действующих нормативно-технических документов, с учетом конкретных условий производства, инструкций по охране труда на каждое рабочее место, при выполнении различных работ, обслуживании оборудования, а также при обращении с материалами, способными оказать вредное воздействие на организм человека с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного органа (ст. 219 ТК РФ).

10.2.11. Обеспечивать Работников за счет средств учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

- 10.2.12. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей согласно графику.
- 10.2.13. Организовывать проведение за счет средств Школы обязательных, предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. Проводить ежегодное флюорографическое обследование Работников.
- 10.2.14. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.
- 10.2.15. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 10.2.16. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда и техники безопасности, требования нормативно-правовых документов по обеспечению образовательного процесса.
- 10.2.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.
- 10.2.18. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности, рассматривать представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 10.2.19. Обеспечивать 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.
- 10.2.20. Проводить своевременное расследование и учет всех несчастных случаев на производстве, учитывать и рассматривать обстоятельства получения работниками микротравм и профессиональных заболеваний, произошедших с Работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и с воспитанниками в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 227230.1 ТК РФ).
- 10.2.21. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 10.2.22. Отказ Работника от выполнения работ, в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с неблагоприятными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны Работодателя.
- В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законодательством.
- 10.2.23. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в Школе и за выполнением соглашения по охране труда.
- 10.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

10.4. Профсоюзный орган обязуется:

- 10.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех Работников Школы.
- 10.4.2. Проводить работу по оздоровлению и отдыху Работников Школы и их детей.
- 10.4.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав Работников на здоровые и безопасные условия труда.
- 10.4.4. Комиссионно своевременно проводить ревизию, корректирование и утверждение инструкций по охране труда на каждом рабочем месте.

10.5. Работникам в целях прохождения диспансеризации предоставляется возможность освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ) по их личному заявлению и обязательному согласованию с Работодателем даты прохождения диспансеризации в соответствии с локальным актом Школы.

11. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

11.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или

заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

11.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

11.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

11.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

11.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

11.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

11.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного органа Первичной профсоюзной организации Школы определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевым Тарифным соглашением (иными соглашениями), Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, уставом Школы.

12.2. Стороны договорились:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

12.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы Работников.

12.2.3. Работодатель по заявлению Работников обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

12.2.4. Безвозмездно предоставлять в пользование профсоюзному органу помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех Работников месте.

12.2.5. Стороны признают предусмотренные в ст. 171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза не освобожденных Работников.

12.2.6. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) Профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель Профсоюзного органа и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.2.7. Вмешательство Работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач, не допускается.

12.2.8. Профсоюзный орган осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

12.2.9. Работодатель принимает решение с учетом мнения Профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

12.2.10. Члены профсоюзных органов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

12.2.11. Члены Профсоюзного органа включаются в состав комиссий Школы по тарификации, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, аттестации педагогических кадров на соответствие.

12.2.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного органа Школы рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение Работника к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение Работнику рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления Работнику отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление Работнику заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение ЛНА «Правила внутреннего трудового распорядка работников» (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
 - распределение Работникам стимулирующих выплат;
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания Работнику до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - другие предусмотренные трудовым законодательством вопросы.
- 12.3. Обязательства профсоюзного органа Школы:
- 12.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.
 - 12.3.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.
 - 12.3.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).
 - 12.3.4. Оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза.
 - 12.3.5. Содействовать улучшению условий труда Работников, охране их здоровья и профессиональному росту.
 - 12.3.6. Решать вопросы оздоровления членов профсоюза и их семей.
 - 12.3.7. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза (из профсоюзных взносов) при чрезвычайных случаях.
 - 12.3.8. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
 - 12.3.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации.
 - 12.3.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков и их оплаты.
 - 12.3.11. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров на соответствие, специальной оценки условий труда, охране труда и др.
 - 12.3.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу.
 - 12.3.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и

страховых взносах Работников.

12.3.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях серьезных заболеваний, тяжелого материального положения и др.

12.3.15. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

12.3.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

12.4. Работодатель предоставляет профсоюзному органу необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

13.1. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Ст. 50 ТК Р Ф

13.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

13.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на Общем собрании работников Школы, составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр Коллективного договора направляется в Администрацию Варнавинского муниципального округа, второй — в Профсоюзный орган Школы.

14.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

14.3. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором.

Юридический адрес школы:

606780, Нижегородская область, Варнавинский м.о., сп. Восход, ул. Центральная, д. 13.

E-mail: s_v_var@mail/52gov.ru

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.А.Румянцева
18 февраля 2025 г.

Ю.П.Лялина
18 февраля 2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533183

Владелец Румянцева Елена Александровна

Действителен с 07.02.2024 по 06.02.2025