

Профсоюзная организация
МАОУ «Школа №1» КГО

МАОУ «Школа № 1» КГО

Председатель профсоюзного комитета

Директор


В.А.Боровских
23 сентября 2021г.


С.А.Вильд
23 сентября 2021г.

ВИЛЬД СВЕТЛАНА
АНАТОЛЬЕВНА

Подписано цифровой подписью: ВИЛЬД СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА
DN: 1.2.643.3.131.1.1=1205C43631335031313931313933,
1.2.643.100.3=1208303363430383434355436, email=svilid@mail.ru, cn=RU, st=Свердловская
область, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА № 1» КАМЫШЛОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
БОРИСА САМУИЛОВИЧА СЕМЁНОВА, givenName=СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА, sn=ВИЛЬД,
sn=ВИЛЬД СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА
Дата: 2022.04.15 09:47:13 +05'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2023 г.г.

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Школа № 1» Камышловского городского округа имени Героя
Советского Союза Бориса Самуиловича Семёнова
(МАОУ «Школа №1» КГО)

Утвержден на общем собрании трудового коллектива,
протокол № 3 от 23 сентября 2021 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казённым учреждением
службы занятости населения Свердловской
области «Камышловский центр занятости»
«27 сентября 2021г.
Запись за № 26-К

Камышлов, 2021

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа № 1» Камышловского городского округа имени Героя Советского Союза Бориса Самуиловича Семёнова (далее МАОУ «Школа №1» КГО).

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МАОУ «Школа №1» КГО (далее – учреждения) по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** МАОУ «Школа №1» КГО в лице директора Вильд Светланы Анатольевны, и **Работники**, интересы которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя Боровских Валентины Андреевны.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №273-ФЗ);
- Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023г.г.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок с 01 сентября 2021 года по 31 августа 2024 года.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации и в других случаях установленных законодательством (ст. 43 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

1.7. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.9. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 59, 67 ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается в конце текущего учебного года. Работодатель знакомит педагогических работников с предварительным распределением часовой учебной нагрузки на новый учебный год до ухода их в отпуск.

2.6. Преподавательская работа лицам - педагогическим работникам других образовательных учреждений на условиях внешнего совместительства предоставляется только в том случае, если у педагогических работников, для которых учреждение является местом основной работы, имеют нагрузку в объеме не менее, чем ставку заработной платы.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями.

2.7. Прекращение трудовых отношений с работниками производится по основаниям, предусмотренным в ТК РФ.

Работники обязуются:

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым

договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней (п.4.1.1 Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профкома, в связи с сокращением численности или штата работников организации, 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 мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным: - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающего от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), а также лица предпенсионного возраста (за год до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти

лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

Сохранять за работников место работы на период военной службы в армии или при направлении его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, что является основанием для прекращения трудового договора согласно п.1 части 1 ст.83 ТК РФ, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы.

Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работнику при расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 части 1 ст.83 ТК РФ).

На период военной службы работника или при направлении его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу на его место может быть принят другой работник, с заключением срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 59 ТК РФ).

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

3.8. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

3.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ним повышения к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения им пенсионного возраста.

3.10. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохранять повышения к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона №273-ФЗ;
- в случае, если работник был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.11. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности

по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (Приложение 5), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.12. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организацию, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276, учитывать в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

3.13. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование **в первый раз** и трудоустроившимся по специальности **в год окончания** профессиональной образовательной организаций или образовательной организации высшего профессионального образования, оклады (ставки заработной платы) повысить на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на 2 года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение установить при трудоустройстве **впервые не в год окончания** профессиональной образовательной организаций или образовательной организации высшего профессионального образования в следующих случаях:

- нахождение работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организаций или образовательной организации высшего профессионального образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организаций или образовательной организации высшего профессионального образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.14. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.12. настоящего коллективного договора было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплату установленного настоящим пунктом повышения продолжить после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.12. настоящего коллективного договора было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу - в течение 6 месяцев после увольнения в запас (Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023г.г.).

3.15. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.16. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года в соответствии с пп.2 п.5 ст.47 Федерального закона № 273-ФЗ.

3.17. Предусматривать выделение средств на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.18. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.19. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.21. Предоставлять при наличии средств гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

Стороны договорились:

3.22. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости. Проводить взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников.

3.24. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.25. Создать условия для работы с молодыми специалистами с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.26. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (ст.92 ТК РФ):

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);

4.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.5. Составлять расписание учебных занятий с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, не допускающего перерывов между занятиями.

4.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Заработная плата при этом устанавливается в соответствии с объемом выполняемой работы (ст. 93 ТК РФ).

4.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.8. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий (ст. 99 ТК РФ).

4.9. Работа в лагерях дневного пребывания на базе общеобразовательного учреждения, организуемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.9. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом (часть 3 ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии и ли стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств: в случаях бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в

двойном размере в порядке, предусмотренном частью 3 статьи 153 ТК РФ, либо по желанию работника предоставлять ему другой день для отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Привлекать работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями только с письменного согласия работника с установлением дополнительной оплаты, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.11. В период каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) **(Приложение 2)**.

4.14. Педагогические работники организации, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.15. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников: моложе 18 лет; имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет; имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание; участникам военных конфликтов, работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

4.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.17. Предоставлять отдельным категориям работников в соответствии со статьей 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы.

4.18. Обеспечивать педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания других работников определяется продолжительностью и режимом рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством.

Стороны договорились:

4.20. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзной организации **(Приложение № 1)**.

4.21. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- на юбилей – до 2 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 календарный день (1 сентября);
- 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.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа №1» КГО.

5.3. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат устанавливать работникам с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа №1» КГО.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Во время приостановки работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст.142 ТК РФ).

5.5 Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпожнадзора (Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023г.г.).

Работодатель обязуется:

5.5. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам не ниже установленных Правительством РФ/Свердловской области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.6. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601.

5.7. Устанавливать педагогическим работникам ежегодно с 1 сентября приказом директора объем учебной нагрузки на учебный год (первое и второе полугодие), исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

5.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов/дисциплин. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

5.9. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.10. При возложении на педагогических работников занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам временно переданную педагогическую нагрузку уменьшать в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.13. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.14. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.15. Производить компенсационные выплаты работникам за работу с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Школа №1» КГО.

5.16. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: не позднее 1 и 16 числа. В связи с окончанием финансового года заработную плату за вторую половину декабря выплачивать в последние рабочие дни года.

5.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. **Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение 3).**

6.3. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава членов профсоюзного комитета и коллектива работников в состав комиссии по охране труда.

6.4. Два раза в год проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, и проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

6.6. Обеспечить работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.7. Обеспечить в установленные сроки проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н. На период прохождения периодического медицинского осмотра за работником сохраняется место работы и заработок.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.8. Проводить специальную оценку условий труда с Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 №160-ФЗ, от 13.07.2015 №216-ФЗ, от 01.05.2016 №136-ФЗ, от 19.07.2018 №208-ФЗ, от 27.12.2018 №553-ФЗ, от 27.12.2019 №451-ФЗ) не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений.

6.9. Организовать работу по охране труда и безопасности труда исходя из результатов специальной оценки, проводимой в соответствии с Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 №160-ФЗ, от 13.07.2015 №216-ФЗ, от 01.05.2016 №136-ФЗ, от 19.07.2018 №208-ФЗ, от 27.12.2018 №553-ФЗ, от 27.12.2019 №451-ФЗ).

6.10. Предоставить работникам с вредными и (или) опасными условиями труда следующие компенсации:

- компенсационные выплаты к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей, согласно Положения об оплате труда работников МАОУ «Школа №1» КГО. Размер выплат устанавливается по результатам специальной оценки условий с учетом мнения профсоюзной организации.

6.11. Обеспечить приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть 1 статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока и других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме (**Приложение 4**).

6.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.

6.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Постановлением Минтруда России от 24.10.2002г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.14. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах ежемесячной выплаты минимальной заработной платы.

6.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за последним сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

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

6.18. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.19. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ и услуг (ст. 226 ТК РФ).

6.20. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

6.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов на педагогическом совете, общем собрании трудового коллектива.

Профком обязуется:

6.22. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами

уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

6.23. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

6.24. Организовывать и проводить физкультурные и оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников учреждения.

6.25. Организовывать возможность санаторного лечения членов профкома; оздоровления детей сотрудников в летних лагерях и санаториях.

6.26. Принимать участие в организации и проведении в коллективе общегосударственных и профессиональных праздников, чествование юбиляров.

6.27. Организовывать совместный досуг работников учреждения (экскурсии, поездки в театр, по памятным местам, коллективные походы в кино, празднование нового года и др.).

6.28. Проводить работу с ветеранами педагогического труда: организовывать поздравлений ветеранов с днями рождения, профессиональными и другими праздниками; чествовать ветеранов на праздничных, профсоюзных, общешкольных и других мероприятиях.

6.29. Оказывать помощь администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в работе комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.30. Регулярно два раза в год в декабре и июне представлять отчет о проделанной работе на педагогическом совете.

Работники обязуются:

6.31. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.32. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.33. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.34. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.35. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

7.1. В случае участия работников в областных, городских, районных конкурсах, спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия с сохранением среднего заработка.

7.2. В случае выделения работнику путёвки в санаторий, профилакторий в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке. По желанию работника указанные дни предоставляются без сохранения заработной платы.

7.3. Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

7.4. Оказывать материальную помощь на основании личного заявления работника из имеющихся средств (членам профсоюза за счет средств профсоюза):

- при уходе на пенсию (при стаже работы в данном учреждении более 10 лет),
- в связи со смертью близких родственников,
- на юбилейные даты,
- в связи с длительным и сложным лечением,
- к отпуску,
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами, кражами и другими случаями.

Согласовать

7.5. Организовывать совместный досуг работников учреждения (экскурсии, поездки в театр, по памятным местам, коллективные походы в кино, театр, поездки в лес, празднование нового года и др.).

7.6. Ходатайствовать перед вышестоящими органами о награждении работников.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, председателя профсоюзной организации, его заместителя – с учетом мнения мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, перевод работников, входящих в состав профкома, председателя профсоюзной организации, его заместителя, на другую работу только с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

8.5. Согласовывать с профкомом фонды материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных

средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.8. Освобождать членов профкома от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзной организации помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.10. Установить компенсационную выплату в установленном размере работнику учреждения, избранному председателем профсоюзной организации, и компенсационную выплату уполномоченному по охране труда (соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г.г.).

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охраны труда, социальному страхованию и другие.

8.12. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 373 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ),
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ),
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ),
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ),
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или учетом мнения профсоюзной организации согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

Профком обязуется:

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.14. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.

8.15. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно *(в конце учебного года)* отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профком за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Школа №1» КГО.
2. Перечень должностей, по которым устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей, по которым производится бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
5. Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливается повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию.