

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Александровского района Оренбургской области
«Тукаевская средняя общеобразовательная школа»
на период с 2023 по 2026 гг.

От работодателя

От работников:

Директор МБОУ «Тукаевская СОШ»

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Тукаевская СОШ»



С.Р. Дибаява

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "A.A. Dibaev".

А.А. Дибаяев

1. Полномочия, права и обязанности сторон

Руководитель учреждения или уполномоченное им лицо является полномочным представителем работодателя при заключении коллективного договора.

Руководитель учреждения и иные лица, осуществляющие управленческие функции, в процессе трудовой деятельности представляют собой «Администрацию».

Администрация признает первичную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ (первичная организация Профсоюза) в лице исполнительного органа - профсоюзного комитета первичной организации (далее - Профком) - представителем работников учреждения, уполномочивших первичную организацию на заключение коллективного договора, в области коллективных трудовых и обусловленных трудовым процессом иных социально-экономических отношений на основании положений ст. 25 ТК РФ и представителем индивидуальных трудовых прав и интересов членов профсоюза в соответствии с нормами ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах...».

Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства, принятые соответствующими сторонами в Генеральном, отраслевом, областном соглашении.

Обеспечение повышения минимальных социальных гарантий, установленных настоящим коллективным договором, осуществляется за счет всех поступлений на счет учреждения - бюджетных, по договорам обязательного медицинского страхования, поступлений от спонсоров и других источников, не противоречащих законодательству.

Администрация признает, что первичная организация Профсоюза осуществляет свою деятельность на основании Устава профсоюза и принятых в соответствии с ним положений, проводит свою политику через выборных уполномоченных представителей, избираемых в соответствии с уставными нормами Профсоюза, руководствуется в своей деятельности нормами законодательства РФ и корпоративным правом. Профком обязуется информировать руководителя учреждения в письменном виде об изменениях в избранных или назначенных в комиссии представителей работников в течение 3-х дней с момента события.

2. Общие положения

2.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Тукаевская СОШ» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Оренбургской области.

2.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными право-

выми актами с целью:

- создания системы социально-трудовых отношений в общеобразовательном учреждении (далее - учреждение), максимально способствующей ее стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

2.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией (далее-профком), в лице её председателя Дибаяева Амира Ахатовича;
- работодатель(далее«Работодатель»),представленный в лицедиректора МБОУ «Тукаевская СОШ» Дибаяевой Сании Римовны.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

2.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

2.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения, уполномочивших профком на его заключение, а также на освобожденных профсоюзных работников, непосредственно занятых в данном учреждении (ч. 4 ст. 375 ТК РФ). На временных работников, а также работающих по совместительству, распространяются только те пункты коллективного договора, в которых есть указание на данные категории работников. Положение коллективного договора не распространяется на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

2.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, тру-

ДОВЫХ ДОГОВОРОВ;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и

об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

Работники обязуются:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения;

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.8. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Генерального, отраслевого (тарифного), областного соглашений. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются (указать, в какой срок, но не более 3-х месяцев) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

2.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

2.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Положения настоящего коллективного договора не могут быть изменены в одностороннем порядке. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта Договора, она извещает вторую заинтересованную сторону о сложившейся ситуации. Разногласия рассматриваются согласно норм ТК РФ и Закона «О коллективных спорах», Сторона освобождается от ответственности по исполнению какого-либо пункта коллективного договора в соответствии с п. 1 ст. 416 и ст. 417 Гражданского Кодекса РФ, в случае действия непреодолимой силы, включая появление новых нормативных актов, соответствующих постановлений государственных органов и органов местного самоуправления, если они не будут отменены по ст. 13 ГК РФ, а также в случаях, предусмотренных ст. 328 ГК Российской Федерации.

2.13. Работодатель и Профком вправе в любое время вносить предложения (проекты) о принятии или утверждении нормативных актов по труду и социально-экономическим проблемам развития организации. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 14 дней дать мотивированное заключение о признании или отказе. При отказе признать проект или необходимости внесения изменений и дополнений в коллективный договор, вопрос решается в соответствии со ст. 44 ТК РФ. Разногласия по рассматриваемым вопросам разрешаются согласно действующего законодательства.

При изменениях законодательства, требующих экстренного приведения в соответствии с ним действующих положений коллективного договора, на основании ч. 3 ст. 8 ТК РФ допускается принятие локального нормативного акта по согласованию с профкомом.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

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

Настоящий коллективный договор заключен до «14» ноября 2026 г. с момента подписания руководителем учреждения и председателем профкома или уполномоченными ими лицами. При отсутствии предложения о перезаключении, срок действия настоящего коллективного договора определяется законодательством РФ.

2.14. Комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, разработки проекта и заключения коллективного договора, имеет право продления его. Замена члена комиссии производится соответственно приказом по учреждению и решением профкома; председателя комиссии - на собрании комиссии путем открытого голосования большинством голосов. Отчет о выполне-

нии коллективного договора проводится представителями сторон 2 раза в год (через 7 и 13 месяцев от вступления в силу) на общем собрании работников.

1. Текущий контроль за выполнением осуществляется заинтересованными сторонами и уполномоченными представителями, утвержденными при подписании коллективного договора в течение срока его действия.

2. Профком имеет право потребовать и Работодатель не может отказаться от обязанности отчитаться о работе по обеспечению функционирования учреждения в случаях нарушения финансовой дисциплины, задержек выплаты заработной платы и вопросах о сокращении штатов.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- 9) положение о премировании работников;
- 10) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 11) другие локальные нормативные акты.

2.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии кол-

лективного договора;

- другие формы.

2.16. Стороны договорились принимать активное участие в реализации приоритетного национального проекта «Образование».

2.17. Администрация обязуется:

- знакомить всех поступающих на работу с действующим коллективным договором;

- информировать поступающего о наличии профсоюзной организации, местонахождении профкома, участии профсоюзной организации в деятельности учреждения;

- информировать каждого поступающего на работу об условиях работы, льготах и компенсациях, предоставляемых законодательством и действующим коллективным договором, пенсионном обеспечении.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглаше-

ниями, настоящим коллективным договором.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание (ст. 70, ст. 71 ТК РФ), с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.7. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.8. С этой целью сторонами разработан «План повышения квалификации и подготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора на I и высшую категорию.

3.9. На реализацию данного плана Работодатель закладывает средства согласно «Плану повышения квалификации».

3.10. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда.

3.11. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.12. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии в организации вакансий.

3.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и

учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течении учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.15. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.18. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Глава 12 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.19. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с

настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации согласно плану работников (в разрезе специальности).

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), средний заработок за период нахождения работника на курсах, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, по основному месту работы и по совместительству (Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебную командировку» п.9), если работник направляется для повышения квалификации, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187ТК РФ).

На основании п. 9 Постановления № 749 работнику, работающему по совместительству, при командировании предоставляют на этот период дополнительный отпуск. Работодатель в локальном нормативном акте предусматривает, что на время командировки по основному месту работы работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на работе по совместительству (ч. 2 ст. 116 Трудового кодекса РФ).

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176ТК

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

4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.5. Продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (возрасту) осталось менее 3 лет имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;

- педагогическим работникам, награжденными Почетными грамотами Департамента, Министерства образования Оренбургской области, премиями губернатора Оренбургской области, срок действия имеющейся квалификационной категории может быть продлен на один год;

- педагогическим работникам, которые имеют награды МО РФ и ЦК Профсоюза, имеющие высшую, первую квалификационные категории, срок их действия может быть продлен на один год;

- педагогическим работникам, на протяжении двух лет подготовившим учащихся-победителей международных, российских, областных олимпиад, массовых мероприятий, проводимых по распоряжению главы администрации области, срок действия имеющейся категории может быть продлен на 1 год;

- при длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком до 1 года в соответствии с п. 5 ст. 55 ФЗ РФ «Об образовании» по выходе на работу срок действия имеющейся квалификационной категории продлевается соответствующей аттестационной комиссией по ходатайству администрации образовательного учреждения в индивидуальном порядке не более чем на один год.

4.3.6. Присваивать высшую квалификационную категорию:

- педагогическим и руководящим работникам, которым присвоено Почетное звание «Заслуженный учитель РФ»;

- по представлению руководителей органов управления образования работникам, награжденным государственными наградами за высокую результативность в педагогической деятельности в течение 5 лет после награждения;

- получившим звание «Учитель года Оренбуржья», в других случаях. При наличии высшей категории срок её действия может быть продлен на два года.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

5.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

5.3. Профком гарантирует правовую информацию сокращаемым работникам, перечисленным в ч. 2 п. 2.6. коллективного договора, консультативную помощь в трудоустройстве.

5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.6. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей(профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в

индивидуальной или предпринимательской деятельности. Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

5.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

5.8. Стороны договорились, что преимущественное право при увольнении по сокращению, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, имеют следующие категории работников:

- один из членов семьи, если оба работают в данном учреждении;
- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии любого вида - по старости, за «выслугу лет», за «особые условия» труда);
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет,
- лица, проработавшие в учреждении более 15 лет.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Графики сменности составляются администрацией с учетом, по возможности, личного желания работника, утверждаются по согласованию с профкомом (ст. 51 ТК РФ) и доводятся до сведения работника не позднее недели до начала его действия.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

7. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образо-

вательного учреждения

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов, социального педагога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. №69

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

7.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. из ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке

предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

7.6. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается деление рабочего дня на части.

7.7. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в иных случаях в соответствии с ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ с письменного согласия самого работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. 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.

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

7.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и

др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.11. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

7.12. Для работников, занятых на работах, где невозможно соблюдение недельной нормы часов, устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц работы (ст. 104 ТК РФ). Норма часов не может превышать установленную законодательством для соответствующей категории работников. Порядок учета регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1). Графики сменности составляются администрацией с учетом, по возможности, личного желания работника, утверждаются по согласованию с профкомом (ст. 51 ТК РФ) и доводятся до сведения работника не позднее недели до начала его действия.

7.13. Руководители структурных подразделений имеют право при необходимости или по просьбе сотрудника вводить скользящий график работы, если это не влияет на качество труда и режим работы учреждения (ст. 102 ТК РФ).

8. ОТПУСК

8.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

8.2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись, не позднее, чем за две недели до его начала.

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

8.4. 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.

8.5. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 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).

Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам; 28 ка-

лендарных дней учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, 30 календарных дней работникам-инвалидам.

8.1.Дополнительный отпуск

8.1.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТКРФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

8.1.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника– 4 календарных дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- похороны близких родственников – 1 день;
- смерть детей, родителя, супруга– 4 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 10 дней и членам профкома – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

8.1.3. Без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (позросту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

8.1.4. Все работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 2 недель в году.

8.1.5. Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

8.1.6. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (см. ст. 122 ТК РФ).

8.1.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

8.1.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом учреждения, либо учредителем.

8.1.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

8.1.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

8.1.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

9. Оплата и нормирование труда

9.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Александровского района Оренбургской области «Тукаевская средняя общеобразовательная школа» (МБОУ «Тукаевская СОШ»).

9.2. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников, с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее двух третей от общего его размера.

9.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

9.4. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

9.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца выплачивается 15 числа текуще-

го месяца, за вторую половину – 30(31) числа текущего месяца. В феврале текущего года заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 28 или 29 числа.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

9.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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 квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) 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.

9.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих пе-

дагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

9.9. Наполняемость классов (групп) является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере среднего заработка.

9.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы (За первую половину месяца заработная плата выплачивается 15 числа текущего периода, за вторую половину 30(31) числа текущего месяца. В феврале текущего года заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 28 или 29 числа. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня) оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов из расчета 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки заработной платы.

9.10.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

9.10.4. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам выплачивается вознаграждение в размере определенном Постановлением Правительства Оренбургской области от 7 сентября 2020 г. №762-пп «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство, а также педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, за классное руководство (кураторство)».

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

9.11. Работодатель обязуется обеспечивать:

- оплату труда в случае неявки сменяющего работника как за сверхурочную работу в полуторном размере за первые два часа работы и в двойном размере за последующие часы работы (ст. 152 ТК РФ);

- оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в

двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ);

- время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- выплату работникам надбавки в размере 20% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00-06.00).

9.12. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся следующие доплаты: (указать размер доплат в процентах от тарифной ставки или оклада, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами).

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. При сдельной оплате труда доплаты учитываются при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы, выполненной в таких условиях.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные СОУТ либо специальные инструментальные замеры производственной среды.

Устанавливая этот вид доплат, стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для рационализации рабочих мест, снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей сторон.

9.13. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 50% тарифной ставки (должностного оклада).

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

9.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течении 6 месяцев со дня перевода.

9.15. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

9.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка.

9.17. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с Профкомом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при СОУТ выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить СОУТ.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам по истечении месяца.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

9.18. Плановый размер заработной платы за 01-15 число месяца устанавливается из расчета 50% заработной платы за месяц.

Внеплановая зарплата выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 30% среднего месячного заработка.

9.19. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

9.20. Компенсация за износ (амортизацию) инструментов работников, которые они используют для нужд организации, компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях устанавливаются Работодателем по согласованию с работником и с учетом мнения Профкома.

9.21. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере (не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

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 (см. ст. 142 ТК РФ).

Профсоюз гарантирует контролирование и бесплатное консультирование членов профсоюза по всем вопросам заработной платы.

Администрация гарантирует возможность получения в бухгалтерии, отделе кадров, экономическом отделе представителям работников, уполномоченным решением профкома, любой информации по вопросам правильности начисления заработной платы работников, уполномочивших профком.

Уполномоченный представитель гарантирует соблюдение требований, установленных законодательством, к информации, составляющей персональные данные работника.

9.22. Администрация имеет право потребовать от сотрудника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

10. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

10.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

10.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

10.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

10.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0,2% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованному с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

10.6. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок со скидкой до 20% их полной стоимости.

10.7. Профсоюз оплачивает из расчета не менее 300 рублей на каждый подарок, а Работодатель организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника (именно: юбилей).

10.8. К Новому году, профессиональные праздники, 23 февраля, 8 марта работникам выделяются средства не менее 100 рублей на человека.

11. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

11.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

11.2. Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена в сумме 1 % от фонда оплаты труда (согласно ст. 226 ТК РФ);

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников предприятий.

11.3. Систематически 2 раза в год в октябре, но не позднее 31 октября и в марте но, не позднее 31 марта информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

11.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

11.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

11.6. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. (ст. 212, 225 ТК РФ),

11.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

11.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. В случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и тот приобретает ее сам, Работодатель обязан возместить работнику ее стоимость. Представителю Профкома представить в районный отдел образования смету по включению в финансовый заказ строки на данные

расходы.

11.9. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

11.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

11.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. В связи с чем ежегодно создавать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители Профкома.

11.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

11.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

11.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

11.18. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 3 дней в году с сохранением средней заработной платы.

11.19. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по ходатайству профсоюзного комитета ежегодно до 20.05 текущего года.

11.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в резуль-

тате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

11.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

11.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

11.23. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.24. Заключение с ГБУЗ «Александровская РБ» договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.

11.25. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

11.26. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

11.27. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых, при наличии финансов в организации.

11.28. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, а также рассматривать вопросы работы уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета и совместных комиссий по охране труда, на совместных заседаниях администрации и профкома.

11.29. Профком обязуется:

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

Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с поста-

новлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

12. Гарантии деятельности профсоюзной организации

12.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ Генеральным, отраслевым тарифным и областным соглашениями, настоящим коллективным договором

Работодатель ознакомлен и обязуется соблюдать права профсоюза, предусмотренные ст. 8, 31, 32, 53, 195, 370, 371, ТК РФ и Законом РФ «О профессиональных союзах».

Профсоюзная организация работников образования и науки РФ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов (ст. 370 ТК РФ) - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

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

12.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей, (ст. 23 и 25 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель знакомит с наличием в учреждении Профсоюза, коллективным договором, как документом, разработанного совместно с Профсоюзом

12.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, транспортом, бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.(ст. 377 ТК РФ).

12.4. Через средства связи, имеющиеся в организации, профком вправе информировать работников организации о деятельности профсоюзной организации, оповещать о планируемых профсоюзных мероприятиях.

12.5. На основании имеющихся личных заявлений членов профсоюза и не членов профсоюза, уполномочивших в соответствии со ст. 2 Закона «О коллективных договорах и соглашениях» профком на представительство их интересов, Администрация обязуется (ч. 5 и 6 ст. 377 ТК РФ) отчислять профсоюзные взносы на счет профкома в централизованном порядке через бухгалтерию в соответствии с п. 4 ст. 28 Закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ из заработной платы и перечислять в течение 3-х банковских дней от дня выдачи зарплаты. Одновременно Администрация перечисляет 25% от профсоюзных взносов работников МБОУ «Тукаевская СОШ» на счет областной организации профсоюзов, 20% на счет районной организации, 55% перечисляются на счет первичной профсоюзной организации МБОУ «Тукаевская СОШ» согласно реквизитов, представленных Профкомом в бухгалтерию. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставляется профкому. Профком представляет на имя главного бухгалтера список, составленный на основании личных заявлений работников, являющийся основанием для удержания и перечисления членских взносов.

Материальную ответственность за правильность и своевременность перечисления средств несет Работодатель, за соответствие списков работников - членов профсоюза и не членов профсоюза, написавших заявление в соответствии с нормами ч. 6 ст. 377 ТК РФ поданным ими заявлениям об удержании взносов и дат начала (прекращения) удержания взносов - профсоюзная организация.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

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

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, заместителей, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предо-

ставляются дополнительные отпуска с оплатой из расчета средней заработной платы:

- председателю профкома - 10 рабочих дней;
- членам профкома - 3 рабочих дня

Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей (ст. 375 ТК РФ)

12.6. Профком выделяет 1000 рублей из средств бюджета профсоюза для оказания материальной помощи членам профсоюза в размере до МЗП в случаях:

- организации похорон.

Материальная помощь не выдается в случаях убытков, которые могут быть застрахованы в страховых компаниях (наводнение, пожар, домашняя кража).

12.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

12.9. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, представляемому профсоюзным комитетом;

предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

12.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12.11. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, а именно по согласованию с профкомом рассматривает следующие

вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

12.12. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. В предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в профком.

12.13. Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его

совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

13. Обязательства профкома

13.1. Профком обязуется:

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

13.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

13.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

13.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

13.1.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

13.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

13.1.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с МКУ «ЦОДОУ», советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

13.1.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заяв-

ки уполномоченному району.

13.1.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.1.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.1.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.1.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

13.1.16. 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.

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

14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце года.

14.4. Рассматривают в 7-ми дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.