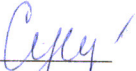


От работодателя

Директор МБОУ «Школа №24»


подпись

Сушевская П.Ю.

ФИО

« 09 » апреля 2024 г.

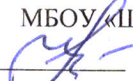
М.П.



От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации

МБОУ «Школа №24»


подпись

Митрофанова Е.Ю.

ФИО

« 09 » апреля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа №24»

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2024 – 2027 год(ы)

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа №24»

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

Протокол от 09.04. 2024 г. № 3

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 24» (далее «учреждение», МБОУ «Школа № 24»), заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей, устанавливающим взаимные права и обязанности лиц, заключивших коллективный договор.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора является МБОУ «Школа № 24» в лице директора Суцевской Полины Юрьевны (далее-работодатель) и работниками учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Митрофановой Елены Юрьевны (далее-работники).
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ в действующей редакции, Федерального закона РФ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований трудового и иного законодательства, содержащего нормы трудового права, и более высоких требований, предусмотренных настоящим коллективным договором, таких как дополнительные социальные, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества работников, улучшение условий и охраны труда и иных требований, определенных сторонами по взаимному согласию.
- 1.5. Первичная профсоюзная организация (далее «Профсоюз»), действующая на основании Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников учреждения. Профсоюз представляет интересы работников данного работодателя, являющихся членами профсоюза, а в отдельных случаях - интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.
- 1.6. 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.
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. Работники имеют право представлять и защищать свои интересы, а также участвовать в управлении учреждением как непосредственно, так и через профсоюз. Сторонами были определены следующие формы участия работников в управлении учреждением:
- Учет мнения первичной профсоюзной организации;
 - Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренных настоящим коллективным договором;
 - Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - Участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающий уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 3 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.
- 1.11. Во исполнении настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзной организации. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечиваются в соответствии со ст. 371, 372 Трудового кодекса РФ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Обязательства представителей сторон коллективного договора

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:
- 2.1.1. Способствовать повышению качества образования в учреждении, результативности деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации различных программ в сфере образования;
- 2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
- 2.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются исполнять обязанности, возложенные на них положениями коллективного договора. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Не допускается ущемление прав и интересов одной стороны коллективного договора другой стороной;

- 2.3. Права и обязанности работника и работодателя закреплены Трудовым кодексом РФ, а именно ст. 21 и 22 соответственно. Не допускается возлагать на любую из сторон обязательства, ухудшающие ее положение в соответствии с трудовым законодательством. Перечень прав сторон может быть увеличен локальными нормативными актами, если это не противоречит действующему трудовому законодательству.
- 2.4. В целях обеспечения нормального функционирования учреждения, соблюдения трудового законодательства работодатель обязуется:
- 2.4.1. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - 2.4.2. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
 - 2.4.3. Обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения основных образовательных программ;
 - 2.4.4. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
 - 2.4.5. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников;
 - 2.4.6. Обеспечивать реализацию прав педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - 2.4.7. Вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор; содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов Профсоюза, профсоюзного актива; не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав;
 - 2.4.8. Обеспечивать всемерное содействие деятельности Профсоюза;
 - 2.4.9. Предоставлять профсоюзному комитету отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
 - 2.4.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно и в полной мере разрешать трудовые споры;
 - 2.4.11. Рассматривать предложения Профсоюза по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в месячный срок сообщать Профсоюзу свой мотивированный (по каждому пункту) ответ;
 - 2.4.12. Информировать Профсоюз о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Профсоюзу копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа;
 - 2.4.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
 - 2.4.14. Обеспечивать направление в Профсоюз для согласования проектов локальных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке. Учитывать мнение профсоюзной организации при принятии локальных нормативных правовых актов, создавать условия для реализации участия работников в управлении учреждением; знакомить под роспись с текстом локальных

- актов всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания;
- 2.4.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, в соответствии с нормами гражданского законодательства;
- 2.4.16. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- 2.5. Первичная профсоюзная организация обязуется:
- 2.5.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законодательством. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы;
- 2.5.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- 2.5.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- 2.5.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников;
- 2.5.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения;
- 2.5.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- 2.5.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других;
- 2.5.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- 2.5.9. Ходатайствовать об оказании материальной помощи членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях;
- 2.5.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;
- 2.5.11. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения;
- 2.5.12. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.
- 2.6. Обязательства работников:
- 2.6.1. Добросовестно выполнять свои трудовые функции по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя при условии, что они не противоречат действующему законодательству, содержащему нормы трудового права и трудовым функциям работников, закрепленным в трудовом договоре;
- 2.6.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 2.6.3. Способствовать повышению эффективности труда, улучшению качеств услуг, использовать передовой опыт;
- 2.6.4. Беречь имущество организации и имущество, вверенное работнику для выполнения им трудовых обязанностей; содействовать экономии электрических, водных и

- тепловых ресурсов; не создавать ситуаций, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и материальным ценностям;
- 2.6.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, содействовать укреплению деловой репутации учреждения;
 - 2.6.6. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии;
 - 2.6.7. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики;
 - 2.6.8. Работники несут материальную ответственность в пределах ежемесячного заработка за прямой действительный ущерб работодателю по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ.
- 2.7. Работодатель имеет право:
- 2.7.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами;
 - 2.7.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - 2.7.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 2.7.4. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.8. В соответствии с Федеральным законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором первичная профсоюзная организация имеет право:
- 2.8.1. Заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам: реорганизации и ликвидации учреждения, введению технических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников и по иным вопросам, предусмотренным законодательством;
 - 2.8.2. Вносить по перечисленным в пункте 2.8.1. вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
 - 2.8.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;
 - 2.8.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам профсоюза-работникам учреждения.
- 2.9. Работник имеет право на:
- 2.9.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
 - 2.9.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - 2.9.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
 - 2.9.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - 2.9.5. Отдых, обеспеченный нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для соответствующих категорий работников, предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, неоплачиваемых ежегодных отпусков для соответствующих категорий работников;
 - 2.9.6. На полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 2.9.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- 2.9.8. Участие в управлении учреждением непосредственно либо через представителей;
- 2.9.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты прав и законных интересов;
- 2.9.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- 2.9.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 2.9.12. Возмещение морального и материального вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей;
- 2.9.13. Обязательное медицинское, социальное и пенсионное страхование.

3. Трудовые отношения, трудовой договор

- 3.1. Трудовые отношения между сторонами настоящего коллективного договора, между работником и работодателем возникают и регулируются трудовым договором и настоящим коллективным договором.
- 3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок. Один экземпляр находится у работника, а второй - у работодателя.
- 3.3. Работодатель соблюдает особые условия допуска к работе педагогических работников, закрепленных профстандартом педагога, именно:
К педагогической деятельности не допускаются лица:
 - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации;
 - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
 - имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований).
- 3.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.
- 3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.
- 3.6. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, объем учебной нагрузки для педагогического работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:
 - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
 - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
 - размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления

выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

- 3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

- 3.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается (статья 70 ТК РФ) для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

- 3.9. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

- 3.10. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

- 3.11. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

- 3.12. До подписания трудового договора с работником работодатель знакомит его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- 3.13. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, профессиональными стандартами, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, особые условия допуска к работе, трудовые действия, необходимые умения, знания, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- 3.14. Работодатель не допускает снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных

обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

- 3.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 3.16. Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению обеих сторон. Изменения в трудовой договор оформляются в виде дополнительных соглашений к трудовому договору.

4. Обеспечение занятости и условия высвобождения

- 4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюза.
- 4.2. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором учреждения с учетом мнения профсоюза. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме под роспись. Учебная нагрузка педагогам, 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 педагогами.
- 4.3. При установлении учителям, для которых учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).
Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе директора учреждения, возможны только
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по рабочим 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 одного календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время либо в другом образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
 - восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 4.4. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 4.5. Руководитель, заместители руководителя и другие работники наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на основе дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в МБОУ «Школа № 24» педагогическую работу в классах, группах без занятия штатной должности (учебная нагрузка), которая считается совмещением.

- 4.6. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.
- 4.7. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 4.8. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.
- 4.9. 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 другим учителям.
- 4.10. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
- 4.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, изменением сменности работы образовательного учреждения, а также изменением образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.
- 4.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора. Если работник не согласен продолжать выполнять трудовую функцию на новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, которая имеется в учреждении, соответствующую квалификации и состоянию здоровья работника.
- 4.13. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.
Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.
- 4.14. Основанием прекращения трудового договора являются:
- соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, независящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

- 4.15. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.
- 4.16. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в любом из видов отпусков, предусмотренных трудовым законодательством, служебной командировке, на курсах повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки.
- 4.17. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника учреждения или при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются.
 При прекращении трудового договора при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. О предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предупредить их под роспись не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 40 и более работников в течение 30 календарных дней
 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику варианты трудоустройства.
- 4.18. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.19. В первоочередном порядке в счет установленной квоты трудоустраиваются ранее уволенные или подлежащие увольнению инвалиды.
- 4.20. Категории работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение оставления на работе:
 - семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающие от него

помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- 4.21. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время

- 5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
- 5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.
- 5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и уставом учреждения с учетом мнения профсоюза.
- 5.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности 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. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

- 5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.
- 5.2. Работодатель и первичная профсоюзная организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388).
- 5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии со статьёй 92 ТК РФ.
- 5.4. Неполный рабочий день либо неполная рабочая неделя могут быть установлены по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, опекунов или попечителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством.
При работе на условиях неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.
Работа на условиях неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели не влечет для работника ограничений в продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и иных трудовых прав и интересов.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя при признании приоритета требований санитарных правил и норм.
- 5.6. Для педагогических работников могут быть установлены методические дни в течение каждой недели по соглашению между работником и работодателем. Методический день для работника является рабочим неприсутственным днем, который работник использует для совершенствования профессиональных компетенций (работа по теме самообразования, освоение новых педагогических технологий, участие в конференциях, семинарах, вебинарах и т.п.)
- 5.7. Продолжительность рабочей недели - шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходными днем в неделю - устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

6. Время отдыха

- 6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- 6.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
- 6.3. Всем работникам учреждения предоставляются выходные дни. Для педагогических работников общим выходным днем является воскресенье. Для младшего обслуживающего и вспомогательного персонала выходными днями могут быть и суббота, и воскресенье.

- 6.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов.
- 6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).
- 6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.
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 или 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, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 6.7. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.
- 6.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ).
- 6.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, отработавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 6.11. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.
- 6.12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).
- 6.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и иных работников учреждения. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

- 6.14. График работы в каникулярное время устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюза.
- 6.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.
- 6.16. Режим рабочего времени младшего обслуживающего и вспомогательного персонала в каникулярное время определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков.
- 6.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование первого отпуска возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы от начала трудовой деятельности у данного работодателя. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев.
- 6.18. Педагогическим работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней. Для остальных работников учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью двадцать восемь календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).
- 6.19. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.
- 6.20. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).
- 6.21. Очередность предоставления отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска не может быть менее четырнадцати календарных дней.
- 6.22. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

- 6.23. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.24. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 6.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия по распоряжению работодателя. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.
- 6.26. О времени начала отпуска работодатель обязан известить работника под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- 6.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами.
- 6.28. Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.
- 6.29. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.
- 6.30. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей и его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью три календарных дня. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 6.31. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть замена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
- 6.32. Работникам предоставляется дополнительный кратковременный отпуск с сохранением заработной платы по письменному заявлению в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье (мужу) - два календарных дня;
 - в связи с регистрацией брака работника - три календарных дня,
 - в связи с регистрацией брака детей работника - два календарных дня;
 - в связи со смертью близких родственников - три календарных дня;
- 6.33. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка

- в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение данного отпуска на следующий календарный год не допускается.
- 6.34. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, установленном федеральным законодательством.
- 6.35. 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.
- 6.36. Педагогические работники не реже чем каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532).
- 6.37. Работникам, получающим среднее профессиональное либо высшее профессиональное образование соответствующего уровня впервые, предоставляется оплачиваемый учебный отпуск, продолжительность и оплата которого регулируется трудовым законодательством.

7. Дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации работников

- 7.1 Работники учреждения должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик и профессиональным стандартам.
- 7.2 Работодатель обеспечивает права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 7.3 При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).
- 7.4 Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 7.5 Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 7.5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель;

- 7.5.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- 7.5.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

7.6 Работодатель обязуется:

- 7.6.1. С учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, рекомендациями аттестационной комиссии учреждения определять формы профессионального обучения по программам переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития общеобразовательного учреждения;
- 7.6.2. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работника на переподготовку;
- 7.6.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;
- 7.6.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;
- 7.6.5. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск (при наличии справки-вызова) для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре;
- 7.6.6. Работодатель обеспечивает прохождение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- 7.6.7. Представлять в аттестационную комиссию для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию

- о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций;
- 7.6.8. Работодатель не должен единовременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профкома;
- 7.6.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, с обязательным прохождением курсов повышения квалификации в течение первого года работы в общеобразовательном учреждении;
- 7.6.10. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 7.7. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года;
 - беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 7.8. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
- 7.9. Квалификационная категория, полученная в ходе очередной аттестации, сохраняется у женщин после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до 3 лет - не менее чем на один год.
- 7.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.
- 7.11. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
- 7.12. В случае если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п.3 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель. При этом, увольняя работника, работодателю необходимо учитывать следующие основные гарантии работников:
- увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- увольнение работников-членов профсоюза производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

7.13 Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома.

7.14 Работникам предоставляются гарантии и компенсации при совмещении работы с получением образования в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса РФ.

8. Оплата труда

8.1. В области оплаты труда стороны договорились исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

8.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 24», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», Постановлением главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 года № 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода» (в действующей редакции). Оплата труда работника учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

8.3. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.4. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и

выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленный региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области от 09.01.2018 №2-П/4/А-11 (в действующей редакции). Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- 8.5. Размер заработной платы работников учреждения определяется с учетом следующих условий: показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам; продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014

№ 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 трудовых договорах»; объемов учебной (педагогической) работы; порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации; выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям; особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников; дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое); правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей; выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

- 8.7. Стороны договорились о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории,
- 8.8. Стороны договорились о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 8.9. Руководитель учреждения: устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки.
- 8.10. Штатное расписание Школы ежегодно утверждается руководителем учреждения в соответствии с требованиями статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации.
- 8.11. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности, в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников.
- 8.12. Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 трудовых договорах».
- 8.13. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

- 8.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 8.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 8.16. Надбавка за выслугу лет устанавливается:
- для педагогических и руководящих работников – в зависимости от общего стажа;
 - для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих – в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении.
- 8.17. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.
- 8.18. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).
- 8.19. Каждый работник учреждения должен быть своевременно ознакомлен с условиями труда и табелем рабочего времени.
- 8.20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (5 и 20 числа месяца) следующим способом, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (ст. 136 ТК РФ):
- безналичным перечислением на указанные работниками счета в банке, в том числе на открытые работодателем по поручению работников счета банковских (пластиковых) карт. (Зарплатные проекты банков – получение зарплаты через систему банкоматов). При выборе банка для осуществления зарплатного проекта работодатель обязуется руководствоваться максимальными удобствами для получения зарплаты работниками.
- 8.21. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размеров и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 8.22. Работодатель берет на себя обязательство обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.
- 8.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

- 8.24. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).
- 8.25. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При не полной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (статья 236 ТК РФ).
- 8.26. Стороны считают необходимым совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.
- 8.27. В целях снятия социальной напряженности работодатель берет на себя обязательство информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

9. Условия и охрана труда

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

- 9.1. Работодатель:
- 9.1.1. Обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;
- 9.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и обеспечивает их целевое расходование;
- 9.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 9.1.4. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 9.1.5. Обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 9.1.6. Осуществляет систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 9.1.7. Реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- 9.1.8. Разрабатывает меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- 9.1.9. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 9.1.10. Приобретает и обеспечивает выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в

соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- 9.1.11. Обеспечивает оснащение средствами коллективной защиты;
- 9.1.12. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профсоюзом;
- 9.1.13. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- 9.1.14. Организует обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 9.1.15. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 9.1.16. Оказывает содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБОУ «Школа № 24». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- 9.1.17. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 9.1.18. Организует проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- 9.1.19. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- 9.1.20. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 9.1.21. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 9.1.22. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- 9.1.23. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 9.1.24. Информировывает работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- 9.1.25. Разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 9.1.26. Обеспечивает ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- 9.1.27. Обеспечивает соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 9.1.28. Приостанавливает при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказание услуг до устранения такой угрозы;
- 9.1.29. Обеспечивает при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- 9.1.30. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.
- 9.1.31. Обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.
- 9.1.32. Имеет право использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 9.1.33. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим, освещенность и вентиляцию в помещениях учреждения;
- 9.1.34. Обеспечивает меры противопожарной безопасности, в учреждении в соответствии с нормативными требованиями;

- 9.1.35. Осуществляет обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 9.1.36. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профсоюза и технической инспекции труда Профсоюза и ведет их учет в соответствии с действующим законодательством
- 9.1.37. При несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия); в установленный ТК РФ срок проинформировать о несчастном случае учредителя, органы и организации, уполномоченные в решении вопросов о несчастных случаях, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего; принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования;
- 9.1.38. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися в учреждении за истекший год;
- 9.1.39. Информировует ежегодно о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
- 9.1.40. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 9.2. Работник обязан:
- 9.2.1. Соблюдать требования охраны труда;
- 9.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 9.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 9.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 9.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению)

- средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 9.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 9.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 9.2.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- 9.3. Первичная профсоюзная организация:
- 9.3.1. Согласовывает нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда;
- 9.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;
- 9.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда;
- 9.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;
- 9.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;
- 9.3.6. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности;
- 9.3.7. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:
- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,
 - организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

- 9.4. Стороны совместно:
- 9.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению организацией мер по охране труда;
- 9.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья;
- 9.4.3. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 9.4.4. Обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзной организации по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей соответствующим Положением;
- 9.4.5. Создают на паритетной основе комиссию по охране труда в целом по образовательному учреждению;
- 9.4.6. Своевременно расследуют несчастные случаи, происшедшие в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказывают материальную помощь пострадавшим;
- 9.4.7. Осуществляют административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении.

10. Социальные гарантии и компенсации

- 10.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - при направлении на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ);
 - в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
 - при направлении работника на повышение квалификации (ст. 187 ТК РФ);
 - при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 10.2. Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников, включая страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве, в порядке, установленном федеральными законами.
- 10.3. Работодатель обязуется обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в Социальный фонд России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.
- 10.4. Работодатель обеспечивает полное возмещение командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством, в случае направления педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки в другой город.

- 10.5. Работодатель освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) и тренировочных мероприятий по подготовке к ГИА в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.
- 10.6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА и тренировочных мероприятиях по подготовке к ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.
- 10.7. Работодатель обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников.
- 10.8. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение или строительство.

11. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

- 11.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом устава образовательной организации, коллективного договора.
- 11.2. Работодатель обязуется:
 - 11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности;
 - 11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - 11.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзной организации в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
 - 11.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;
 - 11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
 - 11.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем учреждения для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- 11.2.7. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.
- 11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.
- 11.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.
- 11.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 11.6. С учетом мнения профсоюза учреждения производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - установление режима работы;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

- 11.7. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 11.8. По согласованию с профсоюзом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- 11.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 11.10. Члены профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).
- 11.11. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

- 12.1. Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.3. Каждая из сторон обязуется отслеживать ход реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны отчитываются в исполнении положений коллективного договора на общем собрании работников учреждения один раз в год.
- 12.4. При проведении проверок, профком, его члены, имеют право запрашивать у администрации учреждения любую информацию, касающуюся коллективного договора и мероприятий по его реализации.
- 12.5. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную федеральным законодательством.
- 12.6. Разногласия, возникающие в период действия коллективного договора, рассматриваются сторонами в пятидневный срок.

13. Заключительные положения

- 13.1. Настоящий коллективный договор вступает в законную силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 13.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 13.3. Стороны приняли решение, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников учреждения в течение трех рабочих дней с момента его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте учреждения.
- 13.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, который является неотъемлемой частью коллективного договора. Одностороннее расторжение коллективного договора и одностороннее прекращение выполнения взятых на себя обязательств не допускается.
- 13.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора. При возникновении коллективных трудовых споров, они разрешаются в порядке, установленном главой 6 Трудового кодекса РФ.