

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6 »  
ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА

на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

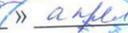
Директор  
МОУ «СОШ № 6 »

  
М.С. Егорова  
« 25 »  2023 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «СОШ № 6 »

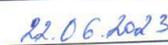
  
А.А. Жильцова  
« 25 »  2023 г.

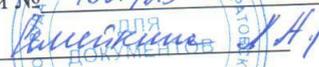


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду

Регистрационный №



от 

 / 



1

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6» ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ГОРОДА САРАТОВА (МОУ «СОШ № 6») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законе Саратовской области «О социальном партнерстве», иных законодательных и нормативных правовых актах.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора МОУ «СОШ № 6» ;
- работники МОУ «СОШ № 6» в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ № 6».

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МОУ «СОШ № 6» (далее – муниципальное учреждение), защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В коллективном договоре, с учетом финансово-экономического положения работодателя, могут устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийский Профсоюз образования», территориальным соглашением (ст. 41 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по

сравнению с законодательством Российской Федерации, Саратовской области и положениями действующего коллективного договора.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен коллективным договором.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.10. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.11. Стороны имеют право один раз продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации,

1.14. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.16. 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.

1.17. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать с работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передать работнику в день заключения, другой хранить у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также с принимаемыми впоследствии локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора с педагогическим работником, оговаривать объем учебной нагрузки.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника и с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192,193 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации, Положения о

нормах профессиональной этики педагогических работников может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ сообщить об этом в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца соответственно.

2.2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставить работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается :

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работникам, проработавшим в организации свыше 15 лет;
- работникам в период временной нетрудоспособности и пребывающим в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- работникам из числа женщин, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком и имеющим детей в возрасте до 14-ти лет;
- работникам, воспитывающим детей- инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам, являющимся инвалидами I и II группы;
- одному из двух работников, членам одной семьи, одновременно работающим у работодателя.

2.2.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.12. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.13. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.14. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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 третья , статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.2.15. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2.16. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.2.17. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (далее - независимая оценка квалификации). Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

2.2.18. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Создавать работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.19. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

2.2.20. При направлении работника на повышение квалификации, переподготовку с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, с получением среднего профессионального образования и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации работникам предоставлять при получении образования соответствующего уровня впервые.

2.2.22 Гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образования соответствующего уровня и направленным организацией или органами управления образованием в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации.

2.2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.24. Стороны договорились, что:

В соответствии со статьей 195.3 ТК РФ в редакции Федерального закона от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ обязательными для применения работодателями профессиональные стандарты (с даты вступления в силу) являются в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Работодатель осуществляет деятельность по ведению информации о трудовой деятельности работников в электронном виде в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации

### **2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

## **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и определяется с учетом:

а) режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сменности учебных занятий и других особенностей работы учреждения;

б) продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов** в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

3.4.1. Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам,
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность,
- социальным педагогам,
- старшим вожатым,
- воспитателям и старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования,
- педагогам-библиотекарям.
- преподавателям – организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

3.4.2. Норма часов педагогической работы **20 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям – логопедам;

3.4.3. Норма часов педагогической работы **24 часа** в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям;

3.4.4. Норма часов педагогической работы **30 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре,
- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражена в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом №1601.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.6. С учетом специфики работы МОУ «СОШ № 6» работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день - суббота.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной 40-часовой рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со ст.93 ТК РФ.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8. В период учебных занятий рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и выполнением круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника, ведущего преподавательскую работу, по возможности, не

допускающего длительных перерывов между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перемен, установленных для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий, планов и графиков работ рекомендуется при наличии возможности предусматривать для указанных работников один свободный день в неделю с целью использования его для методической работы, повышения профессионального уровня, самообразования, подготовки к занятиям.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском, педагогические работники выполняют педагогическую, методическую, а также 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. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

Рабочее время работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.).

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

3.10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в части, связанной с осуществлением педагогическими работниками функций классного руководства, работодателем предусмотрено следующее:

- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмену классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- осуществлять преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временно замещать длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18-ти лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12. Привлечение работников (за исключением тех, чья работа связана с непрерывным действием организации) 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 организации. Без согласия работников допускается в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Работа в выходной день, по желанию работника, компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Работа в выходной день оплачивается в размере, не менее двойной часовой или дневной ставки.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.13. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.15. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Руководителю организации и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена

постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работникам, условия труда которых на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 класса вредности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 7 дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.19. На основании личного заявления педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором (приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644).

3.20. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- за работу без больничных листов (кроме отпуска за свой счет по состоянию здоровья) – 1 день за каждую четверть;
- председателю профсоюзной организации за общественную работу – 6 дней;

- членам профкома- 2 дня;
- педагогам, подготовившим призеров и победителей олимпиад муниципального, регионального и выше уровней – 2 дня;
- юбиляру, если эта дата приходится на рабочий день-1 день;
- в случае регистрации брака впервые - 3 дня;
- в случае бракосочетания детей – 2 дня;
- в случае рождения ребенка (отцу) – 2 дня;
- за длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 дня;
- родителям детей-первоклассников – 1 день (1 сентября).

3.21. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра, работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который может быть использован в другое время в течение года после дня сдачи крови.

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем. В этих случаях удовлетворение просьбы работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы является правом, а не обязанностью работодателя.

3.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

Кроме случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

Работодатель предоставляет работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам — одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работникам-отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися

инвалидами I группы, на основании их письменного заявления ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям на основании письменного заявления работника. Переносить этот отпуск на следующий рабочий год нельзя.

3.24. График дежурств административных и педагогических работников по учреждению устанавливается приказом руководителя. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации **обязуется:**

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

-предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

-осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

-вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда **Стороны исходят из того, что:**

4.1. Система оплаты труда работников муниципального учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальными нормативными актами муниципального учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Саратовской области и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в муниципальном учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ № 6», других локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда, которые разрабатываются с участием первичной профсоюзной организации.

4.3. Фонд оплаты труда муниципального учреждения (далее - ФОТ) формируется в пределах средств, предоставляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение муниципального задания на текущий финансовый год.

В течение действия настоящего Коллективного договора в зависимости от предоставленного бюджетного финансирования, тарификации на текущий учебный год, средства, направляемые на оплату труда, могут изменяться.

4.4. Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности устанавливается в соглашениях, локальных актах муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

4.5. Система оплаты труда работников муниципального учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- систему оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа»; ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- систему оплаты труда иных категорий педагогического персонала основанную на применении окладов (должностных окладов) с учетом квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

4.6. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.7. Условия оплаты труда работников являются существенным условием трудового договора и могут быть пересмотрены с учетом правил ст.72, ст.73 ТК РФ.

4.8. В части регулирования оплаты и нормирования труда муниципальное учреждение обеспечивает:

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы;
- работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- равную оплату за труд равной ценности, в том числе формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников;
- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не

ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от показателей их личного участия в преподавательской, воспитательной и иной предусмотренной трудовым договором работы;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- самостоятельное, законное и справедливое определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей;

- конкретизированное закрепление в локальных правовых актах выплат стимулирующего характера, обусловленных системой оплаты труда и выплат единовременного характера на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

4.9. Установление заработной платы, включая распределение стимулирующих выплат работникам, а также разработка и согласование формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата педагогических работников, осуществляется с обязательным участием профкома.

4.10. Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

Педагогическим работникам, имеющим стаж работы и принятым на постоянной основе из других образовательных учреждений, в первый год работы могут быть учтены критерии и показатели их профессиональной деятельности по предыдущему месту работы, до установления стимулирующей выплаты на основе индивидуальных достижений учителя.

4.11. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Работодатель обеспечивает выплату минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав МРОТ, а начисляются сверх МРОТ (Письмо Минтруда РФ от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353, Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета компенсационных выплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.13. Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 9-го и 24-го числа каждого месяца в денежной форме посредством перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке.

Выплачивать заработную плату вновь принятым работникам за первый месяц работы в общие дни выплаты 24-го и 9-го числа пропорционально отработанному времени.

Окончательным расчетом за отработанный период является 9-е число.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14. Работодатель ежемесячно обязан выдавать работникам перед получением заработной платы 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 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.

4.15. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, когда учитывается не только тарифная (базовая) часть заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.16. При совмещении профессий (должностей), исполнения обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к базовой части заработной платы - должностным окладам (тарифным ставкам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора и предельными размерами не ограничивается.

4.17. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском ( в том числе в период летних каникул).

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом по образовательной организации.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство не образует новый оклад и относится к выплатам стимулирующего характера.

4.18. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем

осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство.

4.19. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 6», а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.20. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной зарплаты;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

- за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого местного и регионального соглашений, трудового законодательства по вине работодателя или органов власти.

4.21. 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.

4.22. 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.

4.23. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других

выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.24. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 6».

4.25. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 6».

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- учителям в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года и принятым на работу в муниципальное учреждение после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере

не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после отпуска или временной нетрудоспособности.

4.27. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- по окончании длительной болезни, сроком до 1 года;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.28. При направлении работника в служебную командировку в пределах Российской Федерации работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (ст.64, 220, 259, 262,287 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 82, 178, 179, 180 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении работников в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- в случае сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. С целью привлечения молодых специалистов и их закреплению в учреждениях бюджетной сферы Правительством Саратовской области утвержден Перечень специальностей (должностей) работников учреждений бюджетной сферы по отраслям в муниципальных районах, городских округах Саратовской области (далее – Перечень) в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 года № 96-ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области».

Молодым специалистам предоставляется социальная поддержка в форме единовременной денежной выплаты, которая производится по истечении первого, второго, третьего полного года со дня начала его работы в учреждении бюджетной сферы.

Единовременная денежная выплата производится уполномоченным Правительством области органом исполнительной власти области в порядке, установленном Правительством Саратовской области.

Социальная поддержка молодым специалистам предоставляется при соблюдении следующих условий:

- молодой специалист- гражданин в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет) окончил образовательное учреждение высшего профессионального образования (образовательную организацию высшего образования) в 2011 году или в последующие годы;

- молодой специалист обратился за получением социальной поддержки в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет);

- молодой специалист работает по трудовому договору в учреждении бюджетной сферы по специальности (должности) в соответствии с полученной квалификацией (направлением подготовки, профилем, специализацией, магистерской программой), определенной Перечнем, не менее одного года после дня окончания образовательного учреждения высшего профессионального образования (образовательной организации высшего образования);

- молодой специалист в течение трех месяцев со дня окончания образовательного учреждения высшего профессионального образования (образовательной организации высшего образования) (не считая периода отпуска по беременности и родам; периода отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву, по мобилизации или альтернативной гражданской службы, периода действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации) приступил к работе в учреждении бюджетной сферы по специальности (должности) в соответствии с полученной квалификацией (направлением подготовки, профилем, специализацией, магистерской программой), определенной Перечнем;

- работа по специальности (должности) в соответствии с полученной квалификацией (направлением подготовки, профилем, специализацией, магистерской программой), определенной Перечнем, является основным местом работы молодого специалиста.

5.3. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа педагогов;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов первого года работы путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсов.

#### 5.4. **Работодатель обязуется:**

5.4.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.4.2. Своевременно перечислять страховые взносы в размерах, определяемых законодательством.

5.4.3. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

5.4.4. Ходатайствовать перед органом местного управления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.4.5. Оказывать материальную помощь работникам образования, пострадавшим от стихийных бедствий, за счёт внебюджетных источников.

5.4.6. Сохранять за работником работу (должность) и среднюю заработную плату:

- при направлении работодателем работника с отрывом от работы на курсы повышения квалификации, на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- на время прохождения работниками периодических, внеочередных и других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.4.7. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией, в соответствии с отраслевым соглашением.

5.4.8. Выплачивать ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени административно-управленческому персоналу, деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала надбавки к заработной плате:

а) за ученую степень:

- доктора наук – 4803 рубля;

- кандидата наук – 3202 рубля;

б) за почетные звания

- «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный Российской Федерации работник высшей школы» - 1601 рубль ;

в) награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации",

"Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"- 901 рубль.

При наличии у работника права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным пунктами а), б) ,в) надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

5.4.9. Надбавка носит стимулирующий характер и устанавливается приказом работодателя с даты, указанной в пункте 4.26 настоящего соглашения.

5.4.10. Применять меры поощрения за успехи в работе.

5.4.11. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.4.12. Обеспечивать предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях со 100% для младшего обслуживающего персонала и 50% для педагогических работников скидкой по оплате за их содержание.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, и технических, санитарно-профилактических и других), сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.3. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

**6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

Проводить повторный инструктаж на рабочем месте каждые полгода.

6.2.5. Разработать и утвердить с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.2.6. Обеспечивать наличие в образовательной организации нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

Обеспечить наличие инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки труда.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.9. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац 4 части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.2.12. Обеспечивать на рабочих местах необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке и вести их учет.

6.2.14. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

### **6.3. Работники обязуются:**

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. соблюдения законодательства о труде.

7.3. Первичные профсоюзные организации представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ,- интересы всех работников работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

7.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

- оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ);

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

#### **7.5. Работодатель обязуется:**

7.5.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.5.2. Осуществлять ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

7.5.3. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях

7.5.4. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

7.5.5. Производить оплату труда председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20% к базовому окладу, за активное участие в решении социальных вопросов труда на основании Соглашения между администрацией муниципального образования «Город Саратов» и городским комитетом Профсоюза образования г. Саратова.

7.5.6. 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, их аттестации.

7.5.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.5.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителями (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение указанных работников по основанию , предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ соответственно только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.5.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

7.5.10. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда.

7.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ):
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- должностные инструкции работников;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания .

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.6. Оказывать материальную помощь члену профсоюза в случаях: смерти членов его семьи, длительной болезни, операции, порчи имущества согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

8.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно–оздоровительной работы в учреждении - ежегодно отчислять в первичную профсоюзную

организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.8. Содействовать в получении санаторно-курортного лечения нуждающимся, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

8.9. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе, фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда;
- своевременным и полным перечислением страховых взносов на обязательное социальное страхование работников;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
- состоянием охраны труда и отдыха работников;
- наложением дисциплинарных взысканий.
- 

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора в соответствии со статьей 51 ТК РФ осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**9.3. Стороны договорились и обязуются:**

9.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах.

9.3.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

9.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Коллективный договор (изменения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в

соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

10.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями или заключить новый коллективный договор.

10.5. Изменения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

10.6. Изменения, вносимые в текст коллективного договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.