

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3 городского округа Стрежевой»
на 2023-2026 годы

От работодателя

Директор
Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3 городского
округа Стрежевой»

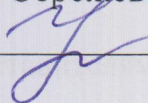
 Н.Г. Потеряева

05.09.2023 г.

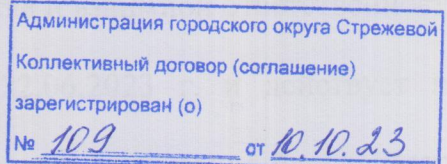


От работников

Председатель
первичной профсоюзной организации
Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3 городского
округа Стрежевой»

 И.Л. Баруткина

05.09.2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3 городского округа Стрежевой»
на 2023-2026 годы

От работодателя

Директор
Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3 городского
округа Стрежевой»

_____ Н.Г. Потеряева

_____ 05.09.2023 г.

От работников

Председатель
первичной профсоюзной организации
Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3 городского
округа Стрежевой»

_____ И.Л. Баруткина

_____ 05.09.2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением о социальном партнёрстве между Администрацией городского округа Стрежевой, объединениями работодателей города Стрежевого, Координационным Советом профсоюзов города Стрежевого на 2021-2023 годы и Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, Территориальным соглашением в сфере образования между Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Стрежевской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Администрацией городского округа Стрежевой на 2021 – 2024 годы, иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Томской области и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства (ст. 41 ТК РФ).

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 3 городского округа Стрежевой» в лице директора Потеряевой Натальи Геннадьевны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель)
- работники, от имени и в интересах которых действует первичная профсоюзная организация муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 городского округа Стрежевой» в лице председателя Баруткиной Ирины Львовны (далее - Работники).

Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в МОУ «СОШ № 3» (далее по тексту – Учреждение), способствующей эффективной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих их положение;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Настоящий договор вступает в силу с 22.06.2023 г. и действует по 21.06.2026 г.

1.5. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право

уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю выполнения коллективного договора (Приложение 1) (далее – Комиссия).

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. В случае реорганизации сторон Договора права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.

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

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

1.13. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. (ч.4 ст.43 трудового кодекса РФ)

1.14. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.14.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов, совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.14.2. Проведение переговоров по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.14.3. Предоставление взаимной информации и документов по вопросам, входящим в компетенцию Профсоюза, на основании запроса соответствующей стороны.

1.15. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после прохождения уведомительной регистрации. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.2. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя считается заключением трудового договора.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящего пункта, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.4. Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенных трудовым законодательством РФ, настоящим Договором.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России 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 трудовом договоре».

2.7. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное

психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.9. Работодатель должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.10. Работодатель должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

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

2.12. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

2.13. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

2.14. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации МОУ «СОШ № 3».

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав

должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.15. Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости:

- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатель обеспечивает полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в системе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.16. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата письменно уведомлять коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации не менее чем за 3 месяца до даты увольнения работника.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, или в связи с ликвидацией МОУ «СОШ № 3» персонально и под роспись не менее, чем за три месяца до даты увольнения.

2.17. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;
- 84: абз.4;
- 336: пункты 1, 2

производится с предварительного согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ № 3», в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении директора МОУ «СОШ № 3» – также и с предварительного согласия Стрежевской городской организации Общероссийского Профсоюза работников образования и науки РФ.

2.18. Расторжение трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10. 2010 года.

2.19. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены Профсоюза.

2.20. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

2.21. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ) за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

2.22. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (гл. 61 ТК РФ) и по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы за все время забастовки (ст. 414 ТК РФ).

2.23. В трудовую книжку работников на основании соответствующих документов вносятся следующие сведения о награждениях и поощрениях:

- о награждениях государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий;
- о присвоении званий и награждении нагрудными знаками, о награждении почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами Министерства просвещения РФ, Администрации и Законодательной Думы Томской области, Департамента общего образования Томской области, Администрации и Думы городского округа Стрежевой;
- о награждении дипломами, почетными грамотами и благодарственными письмами Управления образования и МОУ «СОШ № 3» за особые успехи в работе.

2.24. Полномочия работодателя по отношению к руководителю МОУ «СОШ № 3» выполняет учредитель, в соответствии с Уставом Учреждения.

На руководителя МОУ «СОШ № 3», как на работников данной организации, полностью распространяются условия настоящего коллективного договора за

исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

3. Оплата и нормирование труда

Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Формирование системы оплаты труда работников МОУ «СОШ № 3», включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- отраслевых положений о системе оплаты труда;
- размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюза (профсоюзной организации).

Стороны гарантируют:

3.1. Работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в следующем порядке:

- 25 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за фактически отработанное время;
- 10 числа месяца, следующего за отчетным, производится выплата оставшейся части заработной платы.

3.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или

трудовым договором. 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 прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

3.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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.

3.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после дня полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, установленных в ст. 142 ТК РФ. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.7. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3.8. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

3.9. Заработная плата работника определяется согласно нормативным документам и состоит из должностного оклада, компенсационных и

стимулирующих выплат, в соответствии с локальными актами МОУ «СОШ № 3».

Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившего норму труда (трудовые обязанности) и полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ («О минимальном размере оплаты труда», или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

3.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Письменное уведомление осуществляется по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается расчетной группой Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, вместе с заработной платой за вторую половину месяца.

3.11. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

3.12. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.13. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

3.14. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учётом должностного оклада и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.15. МОУ «СОШ № 3» обладает правом после согласования с органами Управления образования полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством. По согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.16. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.17. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.18. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ст. 112 ТК РФ).

3.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат каждому работнику за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места. Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда рабочего места, прошедших контроль Государственной инспекцией труда в Томской области.

3.20. Педагогическим работникам МОУ «СОШ № 3», имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...», «Заслуженный...», педагогическим работникам - молодым педагогам областных государственных образовательных

организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда МОУ «СОШ №3».

Руководителям образовательных организаций, имеющим эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления – для руководителей муниципальных образовательных организаций. Педагогическим работникам МОУ «СОШ № 3», имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

3.21. Заработная плата исчисляется в соответствии с утвержденным в учреждении Положением об оплате труда, разработанного в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Стрежевой, утверждённого Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 № 243.

3.22. Работникам устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за ведение следующих общественно значимых видов деятельности:

- превышение наполняемости классов, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях;
- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы);
- осуществление образовательной деятельности в гимназических, лицейских классах, классах с углубленным изучением отдельных предметов, а также в классах, в состав которых входят обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

3.23. Выплаты стимулирующего характера (доплаты) устанавливаются работникам на которых с их письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности учреждения, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, в подготовке и организации социально значимых мероприятий;
- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).

Преподавательская работа руководителей и других работников образовательного учреждения может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении руководителя образовательного учреждения - учредителем, а в отношении других работников - руководителем образовательного учреждения по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (классов, групп).

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других организаций (включая работников органов Управления образованием) возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическими работниками.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением организаций дополнительного образования, не планируется.

4.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают

разработку Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за её пределами;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ;
- освобождение педагогического работника от работы с сохранением заработной платы в целях реализации его права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.4. Рабочий день работников устанавливается с согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 3 календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определен в приложении 2 к настоящему коллективному договору.

4.6. Для женщин условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ «СОШ № 3» 36 часовая рабочая неделя с оплатой в соответствии со ст. 320 ТК РФ.

4.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ).

4.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.9. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и

письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных ст. 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации) должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника возможно предоставление ему вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10 Работники, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией МОУ «СОШ № 3» (в том числе присоединяя его к основному) с учетом организационных возможностей МОУ «СОШ № 3».

4.11. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника только в соответствии с утвержденным годовым планом работы.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. (ч.3 ст.123 Трудового кодекса РФ)

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

4.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.16. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила ст. 125 ТК РФ.

4.17. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), руководитель организации с учетом производственных возможностей обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

4.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, на основании ст. 128 ТК РФ, продолжительностью:

- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- регистрация брака – до 5 календарных дней;
- переезд работника на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- проводы в армию (родители) – 2 календарных дня;
- рождение (усыновление) ребенка (супругу) – 5 календарных дня;
- смерть родителей, детей, супруга, супруги, родных братьев и сестер - 5 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

4.19. Супругам, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.20. Отпуска, указанные в пункте 4.18. настоящего Коллективного договора, могут оплачиваться из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Работникам учреждения, принятым по совместительству (в том числе работникам Управления образованием, освобожденным профсоюзным работникам), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

4.21. В случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск во время учебного года (в счет текущего или в счет будущего отпуска) на период лечения не чаще 1 раза в 3 года.

4.22. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж

работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1, ст. 121 ТК РФ).

4.23. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с п.6.12 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы.

4.24. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом действующих санитарных правил СП 2.4.3648-20, утверждённых постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения не отражается на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей.

4.25. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.26. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.27. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с

учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.28. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 26.06.2017 N 238а «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования за счет средств областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченного органа исполнительной власти, осуществляющего государственное управление в сфере общего образования, 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 государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

4.29. Особый порядок регулирования режима рабочего времени в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников, привлекаемых к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Обязательным условием для привлечения к работе в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников в указанные организации, расположенные в той же местности, является письменное согласие работников.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации, то есть на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок.

Не предусматривается возможность привлечения педагогических работников в период, не совпадающий с отпуском, к другому работодателю в оздоровительные

организации, расположенные в другой местности, даже в случаях, если педагогические работники будут согласны работать в указанных организациях, расположенных в другой местности.

Педагогические работники, желающие работать в оздоровительных организациях, расположенных в другой местности, смогут работать в них исключительно только в период своего отпуска и на условиях трудового договора.

Привлечение к работе в каникулярное время, а также в периоды отмены реализации образовательных программ, не совпадающие с отпуском, осуществляется на основании соответствующих распорядительных актов образовательных организаций, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписанием учебных занятий, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени, т.е. введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ст. 104 ТК РФ.

4.30. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

4.31. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники МОУ привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, работники столовых, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются к выполнению работ, определенных должностной инструкцией, хозяйственных и иных работ в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Оплата труда таких работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.32. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники по соглашению сторон могут не привлекаться к

работам, указанным в п. 4.31., при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере 2/3 должностного оклада (тарифной ставки), как при простое (ст. 157 ТК РФ).

4.33. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации школы.

При предоставлении по соглашению сторон ежегодного оплачиваемого отпуска 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.

5. Трудовой распорядок

5.1. Директор МОУ «СОШ № 3» обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом МОУ «СОШ № 3», условиями Коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

5.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85;
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

5.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

5.4. Работодатель ставит в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

5.5. Работники, указанные в п. 1.3. настоящего Договора, имеют право обратиться в коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работникам, отработавшим в МОУ «СОШ № 3» 5 лет и более и впервые

увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей ст. 139 ТК РФ).

6.2. К юбилеям при достижении возраста 50,55,60,65 и т.д. работникам выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат.

6.3. Бывшим работникам МОУ «СОШ № 3» выплачивается единовременная материальная помощь ко дню пожилого человека в размерах, определенных локальными актами Управления образования городского округа Стрежевой.

Право на данную помощь имеют лица, уволенные из учреждения в связи с выходом на пенсию, при соблюдении следующих условий:

- достижение возраста: мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет;
- стаж работы в системе образования не менее 5 лет;
- постоянное проживание на территории городского округа Стрежевой на момент выплаты материальной помощи;
- лицо, претендующее на получение материальной помощи, должно быть неработающим и не являющимся индивидуальным предпринимателем.

6.4. Право на оплату стоимости один раз в два года за счет средств работодателя проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска в соответствии с решением Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета. Право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника из одного муниципального учреждения городского округа Стрежевой в другое в порядке перевода.

6.5. Победителю городского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, по личному заявлению, выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада с учетом применения коэффициента районного регулирования и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. При проведении аттестации педагогических работников Учреждения применяется Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минпросвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 и Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы.

6.7. В случае смерти работника, если погребение осуществлялось за счёт средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного

представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, им выплачивается социальное пособие, в порядке, установленном Федеральным законом от 12.01.1996г. №8 – ФЗ «О погребении и похоронном деле».

6.8. Работодатель обязуется устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

6.9. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств работодателя на основании листка нетрудоспособности, выданного, выданного медицинской организацией (ст. 3 № 255-ФЗ от 29.12.2006 г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»)

6.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются трудовым договором.

6.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.12. Молодым педагогам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, оплата труда устанавливается с сохранением в течение двух лет:

- окончившим с отличием – 25 % к должностному окладу - для выпускников вузов и 20 % к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений;
- окончившим без отличия – 20 % к должностному окладу - для выпускников вузов и 15 % к должностному окладу – для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений.

Указанная льгота предоставляется молодым педагогам только по основному месту работы и при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет из средств местного бюджета.

Согласно Закону Томской области «Об образовании в Томской области» от 12.08.2013 г. № 149-ОЗ молодым педагогом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в муниципальную образовательную организацию в Томской области не позднее трех месяцев со дня окончания обучения и проработавшее в муниципальной образовательной организации в Томской области не более трех лет (ст.21 «О мерах по привлечению молодых педагогов в областные государственные образовательные организации и муниципальные образовательные организации в Томской области»).

6.13. Молодым педагогам, приступившим к работе в Учреждении, выплачивается материальная помощь в размере трех МРОТ, при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет.

6.14. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, заключивших трудовые договоры о работе в учреждении, и прибывшим в

соответствии с этими договорами из других регионов РФ, основания возврата полученных средств, устанавливается органами местного самоуправления.

6.15. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в городской округ Стрежевой, в случае, если работник до окончания срока работы, определенного трудовым договором, либо при отсутствии определенного срока:

- уволен за виновные действия, которые в соответствии с п.п. 5-11 ст. 81 ТК РФ явились основанием прекращения трудового договора;
- уволился по собственной инициативе, отработав в организации менее одного года;
- уволен по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ (для педагогических работников). 3.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Разделом,

Молодой педагог обязан вернуть выплаченные ему средства, установленные пунктом 6.14 настоящего Договора:

а) полностью, - если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины;

б) пропорционально отработанному времени, - если он до истечения срока трудового договора, а при отсутствии срока - до истечения трех лет работы, уволился по собственному желанию или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.

Уважительными причинами в данном случае являются:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- призыв на службу в Вооруженные Силы;
- увольнение по сокращению численности или штата;
- уход на пенсию.

6.16. Работники МОУ «СОШ № 3», являющиеся членами профсоюза, имеют право на выплату материальной помощи, в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

6.17. Члены профсоюза и их дети в возрасте до 18 лет, имеют право на получение единовременных новогодних подарков, оплачиваемых из средств членских профсоюзных взносов.

6.18. Работникам МОУ «СОШ № 3», являющимся членами профсоюза, а также членам их семей, предоставляются санаторно-курортные путёвки в рамках специальной программы ФНПР «Профсоюзная путёвка».

6.19. Молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения (после 31.12.2004) и проживающей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года (после 31.12.2004), процентная надбавка к заработной плате начисляется в размере 10% за каждые 6 месяцев работы, но не свыше 50%.

6.20. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора, производится при следующих условиях:

а) переезд к новому месту жительства осуществлен не позднее одного года со дня расторжения трудового договора с учреждением, финансируемым из местного бюджета, по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения работника за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием расторжения трудового договора;

б) учреждение, финансируемое из местного бюджета, - последнее основное место работы работника перед переездом на новое место жительства;

в) работник отработал в учреждении, финансируемом из местного бюджета (последнее основное место организации), не менее одного года;

г) заявление на компенсационные выплаты, связанные с переездом, представленное работником или членом семьи, в случае смерти работника.

К членам семьи, имеющим право на указанную компенсацию, относятся переезжающие с работником муж (жена), неработающие дети и родители обоих супругов, иные лица, проживавшие на момент расторжения трудового договора совместно с работником и находящиеся на его иждивении.

В стоимость провоза багажа включаются все документально подтвержденные расходы работника, связанные с перевозкой багажа семьи от места нахождения дома (квартиры) по прежнему месту жительства до места расположения дома (квартиры) по новому месту жительства, включая погрузочно-разгрузочные работы, из расчета не свыше стоимости перевозки груза двадцатифутовым контейнером на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. В случае отсутствия железнодорожного сообщения между населенными пунктами, оплату стоимости провоза багажа производить по тарифам перевозки грузов автомобильным или речным транспортом исходя из кратчайшего маршрута следования согласно представленным документам, подтверждающим фактические расходы.

Компенсация расходов, связанных с оплатой проезда работника и членов его семьи, производится по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда: - железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого поезда; - водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; - воздушным транспортом - в салоне экономического класса; - автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при

его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями; Расходы компенсируются в течение 30 календарных дней после предоставления следующих документов:

- а) справки жилищно-эксплуатационной организации о составе семьи на момент расторжения трудового договора;
- б) справки о снятии с регистрационного учета работника и членов его семьи;
- в) проездных документов;
- г) транспортных накладных, квитанций по оплате услуг по погрузке, выгрузке багажа, других документов, подтверждающих произведенные расходы.

В случае наличия в составе семьи работника работающих членов его семьи, переезжающих вместе с ним, работодатель принимает меры к привлечению другого работодателя к долевному участию в возмещении расходов.

В случае смерти работника стоимость проезда и провоза имущества его семьи к новому месту жительства оплачивается членам семьи умершего при условии подачи ими заявления на компенсационные выплаты в течение шести месяцев со дня смерти работника.

6.21. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда для медицинских консультаций и (или) лечения.

Компенсации подлежат расходы по оплате проезда работника в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций и (или) лечения и обратно железнодорожным, водным или автомобильным (кроме такси) транспортом по фактическим расходам, но не свыше размеров, установленных решением Думы городского округа Стрежевой № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета» от 10.10.2012 г.

В случаях, если авиационный транспорт является единственным средством сообщения между местом проживания работника и местом назначения, то работнику компенсируются расходы по оплате проезда для медицинских консультаций или на лечение и обратно авиационным транспортом по тарифам экономического класса. Компенсация расходов осуществляется в течение 30 дней с момента получения письменного заявления работника с приложением соответствующих документов. К заявлению прилагаются:

- а) справка о направлении работника для медицинской консультации или на лечение, выданная государственной или муниципальной организацией здравоохранения, в которой работнику предоставлялись медицинские консультации или лечение;
- б) справка о предоставлении работнику медицинской консультации или лечения, выданного организацией здравоохранения, в которую был направлен работник;
- в) проездные документы.

Компенсация расходов, указанных в настоящем разделе, производится при условии:

- а) место работы в учреждении является для работника постоянным;
- б) компенсация расходов производится один раз в два года, начиная со второго года работы.

6.22. Работникам МОУ «СОШ № 3», являющимся членами профсоюза, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

- в «День знания» родителям (законным представителям), дети которых поступают в первый класс. Указанный в настоящем пункте дополнительный отпуск предоставляется в день наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанный в настоящем пункте дополнительный отпуск не предоставляется, не оплачивается и переносу не подлежит;
- в день рождения работника. Работникам, у которых день рождения выпадает на выходные, праздничные дни вправе по личному заявлению и по согласованию с Работодателем определить дату переноса предоставляемого дня отпуска.

6.23. Работникам МОУ «СОШ № 3», являющимся членами профсоюза, выдается в безвозмездное пользование дисконтная карта члена профсоюза, предоставляющая скидки (бонусы) на товары и услуги партнеров программы «ПРОФДИСКОНТ».

6.24. Условия, установленные пунктом 6.7, распространяются на всех работников, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке обком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления Работодателю о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (п. 1 ст. 11, п. 4 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.25. МОУ «СОШ № 3» и выборный орган первичной профсоюзной организаций, наряду с коллективным договором могут заключать в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но письменно обратившихся в выборный орган первичной профсоюзной организации с просьбой представлять их интересы во взаимодействии с администрацией образовательной организации и ежемесячно перечислять на счёт своей профсоюзной организации денежные

средства в размере не ниже 1% от своей заработной платы. Конкретный размер устанавливается отдельным решением выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 30, 377 ТК РФ, ст. 11(ч.1, п.1), и ст. 28 (п.4) ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.26. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;
- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

Гарантии, предусмотренные п.4.9. предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет».

6.27. Работники, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации в связи с мобилизацией члена семьи или в связи с тем, что член семьи заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей имеют право на следующие гарантии:

- преимущественное право супругов военнослужащих при прочих равных условиях на поступление на работу в государственные организации и на оставление на работе в государственных организациях при сокращении численности или штата работников, а также на первоочередное направление на прохождение профессионального обучения или для получения дополнительного профессионального образования по очной форме обучения с выплатой в период обучения средней заработной платы (согласно п. 6 ст. 10 ФЗ-76 «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г.);
- право супругов военнослужащих на предоставление отпуска по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих. При этом, продолжительность отпуска супругов военнослужащих, может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 ФЗ-76 «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г.);
- предоставление мест для детей в общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях, оздоровительных лагерях.

7. Молодежная политика

7.1. Работодатель гарантирует создание условий, обеспечивающих профессиональный рост молодых педагогов через организацию системы наставничества в МОУ «СОШ №3», поощрение молодых педагогов, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются.

7.2.1. Привлекать молодых педагогов к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

7.2.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых педагогов. Оказывать помощь в оформлении документов.

8. Охрана труда, медицинское обслуживание и социальное страхование

8.1. Работодатель гарантирует:

8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

8.1.2. Создание системы административно-общественного контроля за охраной труда.

8.1.3. Укомплектование учебных кабинетов – физики, химии, технологии, биологии, физической культуры, мастерских и пищеблоков необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку педагогических работников для оказания неотложной доврачебной помощи.

8.1.4 Прохождение работниками всех обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.214 ТК РФ), в том числе прохождение работниками МОУ «СОШ № 3» обязательной вакцинации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям в соответствии с законодательством РФ об основах охраны здоровья граждан. Выделение средств, необходимых для прохождения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, и обязательных психиатрических освидетельствований работников.

8.1.5 Проведение ежегодного анализа состояния пожарной безопасности в образовательных организациях и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности.

8.1.6. Проведение обучения мерам пожарной безопасности работников и обучающихся Учреждения (Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

8.1.7 Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителя и работников Учреждения и планировать эти мероприятия на начало учебного года, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.1.8. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.9. Провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместную комиссию по охране труда на паритетных началах.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

8.1.10. Предусмотреть в смете расходов и обеспечить своевременное и в полном объеме использование средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.

8.1.11. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение

мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда. Расходы на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, финансируемых из областного бюджета, включаются в сметы доходов и расходов соответствующих организаций в размере не менее 0,2 процента суммы сметы на текущий финансовый год в соответствии с действующим законодательством.

8.1.12. Обеспечивать профсоюзной стороной защиту работников от необоснованных действий руководителей в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

8.1.13. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со ст. 212 Трудового Кодекса РФ.

8.1.14. Утвердить сроки и обеспечить проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.15. Признать, независимо от результатов специальной оценки условий труда, прав педагогических работников на определение их специального страхового стажа для оформления досрочной пенсии в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающих право на досрочное пенсионное обеспечение».

8.1.16. Обеспечить выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам школы в соответствии с утвержденным Перечнем профессий и должностей, Положением и Нормами выдачи работникам МОУ «СОШ № 3» спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

8.1.17. Обеспечить расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. Обязательства трудового коллектива

9.1. Соблюдать Устав МОУ «СОШ № 3» и Правила внутреннего трудового распорядка.

9.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными правовыми актами по охране труда и технике безопасности.

9.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

9.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Учреждения, обеспечивать их сохранность.

9.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях МОУ «СОШ № 3».

9.6. Участвовать в обсуждении вопросов Договора на собраниях и

мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом МОУ «СОШ № 3».

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права Профсоюза, гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Законом РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Договором.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. Согласование действий и актов учреждения с Профсоюзом производится в соответствии с действующим законодательством.

10.4. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.

10.5. Члены коллегиальных выборных органов всех уровней освобождаются от своей работы как по основному месту, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

10.6. Председатель профсоюзного комитета включается в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, специальная оценка условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.7. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

10.8. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

10.9. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

11. Контроль и ответственность за выполнением Договора

11.1. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение трёх рабочих дней после прохождения уведомительной регистрации. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

11.2. В целях контроля выполнения условий настоящего Договора создается двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о деятельности комиссии по заключению и контролю выполнения Договора (Приложение 1).

11.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается ежегодно на совместном заседании сторон.

11.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса РФ об административных правонарушениях).

11.5. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора.

11.6. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

12. Экономика и управление образованием в МОУ «СОШ №3»

Работодатель обязуется:

12.1 Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение нормального функционирования учреждения.

12.2 Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета.

12.3. Сохранять мораторий на приватизацию МОУ «СОШ № 3». Если законодательство будет изменено таким образом, что сохранить мораторий не удастся, то Администрация городского округа Стрежевой и Управление образования гарантируют участие Профсоюза в Комиссии по приватизации (продаже) муниципального имущества. (Участие ГК в работе приватизационных

комиссий в организациях и учреждениях осуществляется в соответствии со ст. 21. Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы.

12.5 Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений МОУ «СОШ № 3» на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

12.6 Не допускать ликвидации и репрофилирования МОУ «СОШ № 3» без согласия с Профсоюзом.

12.7 Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

12.8 Ходатайствовать перед Учредителем о выделении средств на отдых и лечение работников и их детей.

12.9 Выделять средства на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников и руководящих работников МОУ «СОШ № 3» один раз в три года.

12.10 Рассматривать обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес администрации и направлять в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

Профсоюз обязуется:

12.11. Способствовать администрации МОУ «СОШ № 3» укреплению производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

12.12. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам Договора и ухудшающие экономическое положение работников.

12.13. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового, гражданского и жилищного законодательства.

12.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением администрацией МОУ «СОШ № 3» законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Решения Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета».

12.15. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов членов трудовых коллективов.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами.

13.2. Ни одна из сторон Договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами городского округа Стрежевой

13.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

13.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

13.5. При невыполнении обязательств Договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

13.6. Настоящий Договор подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

ПОЛОЖЕНИЕ
о двухсторонней комиссии по заключению
и контролю выполнения коллективного договора.

1. Общие положения

1.1. Двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия) действует в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области «О социальном партнерстве в Томской области» от 13.01.2003 N 11-ОЗ, Уставом МОУ «СОШ №3», настоящим Положением.

1.2. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики.

1.3. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов деятельности сторон;
- полномочность и полнота представительства сторон;
- равноправие сторон;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия состоит из представителей Профсоюза, представителей МОУ «СОШ №3», которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее стороны).

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Число членов Комиссии не может превышать 10 человек (по 5 представителей от каждой из сторон).

2.4. Члены Комиссии от каждой из сторон определяются сторонами самостоятельно. Принятое решение оформляется распорядительным документом в соответствии с регламентом сторон.

3. Задачи Комиссии

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка, обсуждение, заключение Договора (далее Договор) и осуществление контроля его выполнения;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Договора;
- недопущение в Договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области;

- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений, оказание практической и методической помощи в заключение Договора.

4. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения, в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения сторонами, и осуществлять контроль их выполнения;
- осуществлять контроль выполнения сторонами Договора;
- приглашать для участия в переговорах и подготовке проекта Договора специалистов и экспертов по договоренности сторон;
- вносить предложения в органы государственного контроля и надзора о привлечении, в установленном законодательством порядке, к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение условий Договора;
- вносить предложение о приостановлении или отмене действия решений администрации МОУ «СОШ №3», Профсоюза.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

5.2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

5.3. Сопредседатель комиссии избирается только из числа членов Комиссии.

5.4. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

5.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора.

5.7. Для организации работы Комиссии и ведения протоколов члены Комиссии избирают секретаря, имеющего право голоса.

5.8. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

5.9. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием на основе согласия сторон при условии, что каждая из сторон приняла решение двумя третями голосов от числа

присутствующих на заседании.

5.10. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов Комиссии.

5.11. Протокол заседания Комиссии подписывается сопредседателем и секретарем.

5.12. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует сопредседателей.

5.13 Материально-техническое обеспечение работы Комиссии осуществляется работодателем.

6. Статус члена Комиссии

6.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Томской области, Договором и настоящим Положением.

6.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в администрацию МОУ «СОШ №3», Профсоюз и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;
- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения работодателя, Профсоюза;
- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Договора или решения Комиссии;
- принимать участие в заседаниях администрации МОУ «СОШ №3» и работы Профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и при согласовании с Сопредседателем.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

1. За ненормированный рабочий день:
 - заместителю директора по АХР– 4 календарных дня;
2. По иным основаниям – по представлению руководителя:
 - председателю профсоюза и двум членам профсоюзного комитета по представлению председателя – 3 календарных дня;
 - уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда – 2 календарных дня.
3. За работу без листов временной нетрудоспособности (за исключением листов нетрудоспособности с кодом 03) в течение года – 3 календарных дня (при расчете учитывается период 12 месяцев, предшествующих фактической дате начала использования ежегодного оплачиваемого отпуска, в случае, если в соответствии с графиком отпусков отпуск работника разделен на 2 и более части, дни отпуска за работу без листов временной нетрудоспособности предоставляются к последней из частей).

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи членам профсоюза МОУ «СОШ № 3»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 3» основано на Положении о Стрежевской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Устава Профсоюза РНО и Н РФ.

1.2. Настоящее положение распространяется на работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 3».

1.3. Работникам, являющимся членами первичной организации Профсоюза МОУ «СОШ № 3» оказывается материальная помощь из профсоюзных средств, полученных от уплаты профсоюзных взносов.

1.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

2. Размеры материальной помощи

2.1. Размеры материальной помощи зависят от причин, по которым она оказывается:

- тяжелая болезнь члена Профсоюза первичной организации Профсоюза Учреждения в размере 5 000 (пять тысяч) рублей 00 копеек;

- смерть близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) в размере 7 000 (семь тысяч) рублей;

- сложная жизненная ситуация – в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимают члены профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза Учреждения.

3.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления члена Профсоюза первичной организации Профсоюза Учреждения, с указанием причины нуждаемости, а в некоторых случаях (болезнь, смерть) с приложением соответствующих документов.



Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью	№ 40
Директор МОУ «СОШ № 3»	
Н.Г. Потеряева	
Директор	