

Управление образования Администрации города Иванова
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 4"

От работодателя:


Директор
Марков Николай Алексеевич
(должность, Ф.И.О.)
«05» февраля 2020 г.
М.П.

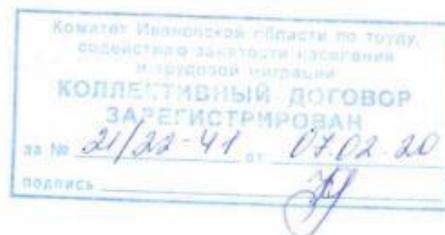


От работников:


председатель профсоюзного комитета
Чистякова Елена Владимировна
(должность, Ф.И.О.)



Коллективный договор № 37/3-20
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения "Средняя школа № 4"
на 2020 – 2023 годы



Дата вступления в силу
«05» февраля 2020 г.

Юридический адрес:
153037 г. Иваново, ул. Комсомольская, д.52
Тел. 30-44-24, school4@ivedu.ru, <http://www.mou-sosh4.ru>

Иваново 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

коллективного договора между работодателем и работниками муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
"Средняя школа № 4" на 2020-2023 годы

1. Коллективный договор с приложениями представлен на 47 листах.
2. Количество разделов в договоре 12 в том числе:
 - общие положения;
 - гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора;
 - рабочее время и время отдыха;
 - оплата и нормирование труда;
 - социальные гарантии и льготы;
 - профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
 - высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
 - охрана труда и здоровья;
 - гарантии профсоюзной деятельности;
 - обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома);
 - контроль за выполнением коллективного договора;
 - приложения к коллективному договору.
3. Количество приложений - 5, в том числе:
 - форма трудового договора с работником МБОУ "СШ № 4"
 - форма расчетного листка заработной платы работника за месяц
 - таблица соответствия должностей
 - порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года в МБОУ "СШ № 4".
 - форма соглашения по охране труда на год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Средняя школа № 4" (далее школа).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018—2020 годы.
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018—2020 годы, заключенное между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 06 декабря 2017 г. и зарегистрированное в Федеральной службе по труду и занятости 22 декабря 2017 г.
- Областное трехстороннее соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на 2015 — 2017 годы (в редакции от 20.12.2017 года — продлено до 31 декабря 2020 года).

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора школы Маркова Николая Алексеевича (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Чистяковой Елены Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от членства в профсоюзе.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях /ст. 30, 31 ТК РФ/, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

От работника требуется написать заявление и уплатить членские взносы в размере 1% от заработной платы.

1.6. В соответствии с законодательством, работники – члены профсоюза имеют право:

- на участие в управлении организацией через своего представителя — выборный орган первичной профсоюзной организации, с учетом мнения которого (либо по согласованию с которым) работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- бесплатную юридическую помощь в сфере трудовых, пенсионных и иных социальных правоотношений;
- защиту в случае необоснованного увольнения, других несправедливых действий со стороны работодателя (в частности, защиту от неправомерного привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, несоблюдения очередности предоставления отпуска);
- бесплатную правовую помощь через представление и защиту интересов в комиссии по трудовым спорам, а также в суде (например, при обжаловании отказа пенсионного органа в назначении досрочной трудовой пенсии);
- контроль выполнения работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, трудовым договором;
- контроль расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других вопросов возмещения вреда, причиненного здоровью на работе;
- обращение в вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам;
- содействие в улучшении условий труда на рабочем месте;
- материальную помощь в тяжелых жизненных ситуациях;
- помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых для себя и членов семьи;
- бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора.

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Все изменения и дополнения, вносимые в Коллективный Договор, подлежат регистрации в Комитете Ивановской области по труду и содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.13. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Коллективного Договора.

1.14. Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Договор, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Стороны определили следующие формы управления учреждением - непосредственно работниками и через профком:

- согласование с выборным органом первичной профсоюзно организации;
- учет мнения первичной профсоюзно организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.18. С целью контроля за выполнением Коллективного договора:

- Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально трудовых отношений.
- Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.
- Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в десятидневный срок.

1.19. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.20. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в школе.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом и другими законодательными и нормативными правовыми актами, локальными актами учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (Приложение №1,2) с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

2.7. Предварительная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников устанавливается директором школы. Эта работа завершается до

окончания учебного года и ухода работников в отпуск и доводится до его сведения курирующими заместителями директора.

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

2.9. Определение учебной нагрузки учителю меньше нормы часов за ставку заработной платы производится только с его письменного согласия.

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

2.11. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе руководителя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов / групп
 - временного увеличения объема учебной нагрузки или объема работы, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника / продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «по инициативе руководителя» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.12. О введении существенных изменений условий Трудового договора работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца ст. 73 ч. 2 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (при наличии вакансий).

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

2.14. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

2.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

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

2.16.3. Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

2.16.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.16.5. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней. (п. 4.8.7. «Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящих в систему образования Ивановской области»).

2.16.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.16.7. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.16.8. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним

место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.16.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.16.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры школы, её реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.16.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.17. Работники обязуются:

2.17.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения и иные локальные акты учреждения.

2.17.2. Своевременно оповещать администрацию о невозможности выполнять работу по причинам различного вида .

2.17.3. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, если она отнесена к информации для служебного пользования.

2.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ТК РФ (ст.92 и ст.333), законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (ст.47), приказом Минобрнауки от 24 декабря 2014 г. №1601, приказом Минобрнауки от 11.05.2016 г. №536, письмом Минобрнауки от

15.10.2015 №08-ПГ-МОН-37849 , письмом ЦС профсоюза от 10 февраля 2016 №73, а также должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Педагогическим работникам в зависимости от должности и(или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю за ставку заработной платы - педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарю, преподавателю-организатору ОБЖ;
- продолжительность рабочего времени 30 ч. в неделю за ставку заработной платы - воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группе продленного дня;
- продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю за ставку заработной платы – учителю-дефектологу, учителю-логопеду;
- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам на уровне НОО, ООО, СОО.

3.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут).

3.4. Для работников административно-управленческого персонала, инженерно технического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 40-часовая продолжительность рабочей недели за должностной оклад, согласно графику сменности, составленному работодателем с учётом мнения профкома.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Проект расписания занятий должно быть составлено не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года / полугодия / с учетом рационального использования рабочего времени учителя, требований СанПиНов, не допускающих перерывов между занятиями более двух уроков в день.

3.8. Учителям (преподавателям) по возможности предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.9. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседание педагогического совета, родительское собрание и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.10. Работа в праздничные и выходные дни в школе запрещена. Работа по обеспечению стабильного функционирования учреждения в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ и согласно Положения об оплате труда работников гимназии.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом производственной возможности учреждения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153. ТК РФ).

3.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.12. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.14. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.16. Нерабочими и праздничными днями в российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;

- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

3.17. В целях сохранения жизни и здоровья, предотвращения травматизма учащихся, обеспечения безопасных условий в учреждении работодатель обязан привлекать работников учреждения к выполнению обязанностей дежурного в пределах нормы рабочего времени в соответствии с расписанием, графиками, утвержденными директором школы. Дежурство работников по учреждению должно начинаться не ранее 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 после их окончания. За дежурство в праздничный день предусматривается оплата в двойном размере, или по желанию работника ему предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха с учетом производственной возможности учреждения.

3.18. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.19. При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.20. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка, выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, если невозможно догрузить учебной работой;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена, ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

3.21. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка вследствие передачи уроков иностранного языка, музыки, и физической культуры учителям-специалистам производятся доплаты до ставки (18 часов) при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.22. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

3.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

3.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.25. В связи с тем, что по условиям работы учреждения очередной отпуск большинства работников школы приходится на летний период, в исключительных случаях работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

3.26. Работникам, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 622.2 ТК РФ).

3.27. В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось время работы (должность) в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором и другими локальными актами.

3.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.29. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда – семь дней;
- за ненормированный рабочий день – три дня;
- за работу в районах Крайнего Севера – 24 дня;
- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.30. Предоставлять работникам один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст. 185.1 ТК РФ).

3.31. Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.32. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

3.33. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до

одного года (Приложение № 5 - порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года в МБОУ школы № 4).

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

3.35. Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставлять право на сокращённый на 1 час предпраздничный день.

3.36. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

- бракосочетания работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 1 рабочий день;
- проводы в армию и дня принятия присяги - по 1 рабочему дню;
- рождение ребенка- 1 рабочий день;
- смерти родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры- 3 рабочих дня;
- при воспитании ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет-2 рабочих дня в удобное для работника время;
- 1 сентября родителям, в случае поступления ребенка на учебу в 1-й класс общеобразовательного учреждения;
- работникам школы, не пропустившим ни одного дня по болезни и не имеющих дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение года - 5 рабочих дней в каникулярное время;

3.37. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- в случае бракосочетания работника или детей работника – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, по их заявлениям дополнительный отпуск сроком до 14 календарных дней.

3.38. Администрация обязуется:

Предупреждать учителя за день о посещении его уроков, внеурочных и внеклассных занятий кроме случаев:

- класс находится на контроле в соответствии с планом работы школы;
- наличие рекламаций по поводу деятельности учителя.

3.39. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.40. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.40.1. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.40.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Заработная плата работников школы исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя школа № 4", разработанного в соответствии с методиками, рекомендованными Министерством образования и науки РФ (для учителей, ведущих уроки), Министерством здравоохранения и социального развития РФ (для остальных работников) и постановлениями главы города Иванова, главы Администрации города Иванова.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном значении, либо в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя школа № 4" и действующими правовыми актами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты и выплаты в виде материальной помощи производятся по основаниям, предусмотренным Положением о стимулирующих выплатах работникам МБОУ "Средняя школа № 4".

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Выплата заработной платы и других видов выплат производится путем перечисления на счета, открытые работником в Сбербанке РФ, но работодатель не имеет законных оснований отказать в перечислении заработной платы в тот банк, в который желает сам работник (ч.3 ст.136 ТК РФ).

4.6. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (Приложение № 3).

4.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Педагогическим работникам школы, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (п. 9. ст.47. ФЗ «Об образовании в РФ).

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направлять на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) школы.

4.15.2. 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. (ст. 236 ТК РФ).

4.15.3. Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.15.4. Устанавливать доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Такие доплаты осуществляются при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др. ст. 149 ТК РФ.

4.15.5. Устанавливать выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и может составлять до 12 процентов должностного оклада.

4.15.6. За работу в ночное время устанавливать доплаты в размере 35 % часовой ставки /оклада/ за каждый час работы в ночное время /в период с 22 часов до 6 часов утра/.

4.15.7. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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.

4.15.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников учреждения, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета ч. 2 ст. 168 ТК РФ.

4.15.9. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязуется перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124,136 ТК РФ).

4.15.10. Знакомить работников с тарификацией на новый учебный год до 15 сентября под роспись.

4.15.11. Компенсировать работу сверхустановленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работниками с ненормированным рабочим днем, предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве не менее трёх дней по согласованию с профкомом..

4.15.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор школы.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам школы.

5.2.5. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную выплату на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

Данная компенсация является составной частью заработной платы, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

5.2.6. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.2.7. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ)

5.2.8. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

5.2.9. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) (Приложение №4).

5.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

5.4. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение /строительство/.

5.6. Организует в школе общественное питание / столовая/.

5.7. Стороны

5.7.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

5.7.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

5.7.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

5.8. Работодатель

5.8.1. В рамках действующей целевой программы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» выплачивает молодым специалистам:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.

5.8.2. Предусматривает выплаты стимулирующего характера для молодых педагогов, не вошедших в целевую программу «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» в целях закрепления молодых педагогов в школе.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Знакомить работников школы о существующих различных формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

6.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств учреждения.

6.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы / должность /, среднюю зарплату по основному месту работы.

6.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми документами Министерства просвещения РФ.

6.3.4.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п.22. приказа Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3.4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссии гимназии.

6.3.4.3. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

6.3.5. Утверждать и согласовывать с профкомом школы график прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

6.3.6. Устанавливать педагогическим работникам по результатам аттестации соответствующие повышающие коэффициенты со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении категории.

6.4. Работники школы обязуются совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по своей специальности, профессии посредством:

- участия в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета и в других организационных формах методической работы;
- участия в проводимых в школе обучающих, методических, научно–практических семинарах и конференциях всех уровней;
- самообразования;
- других форм повышения профессиональной компетентности;

6.5. Профсоюзная организация обязуется:

- делегировать представителя профкома или иного уполномоченного от профсоюзной организации в состав комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, если аттестуемый является членом профсоюза.

6.6. Профсоюзная организация оставляет за собой право уполномочить решением профкома для участия в работе областной аттестационной комиссии представителя вышестоящего профсоюзного органа.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профсоюзный комитет и службу занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения, который может повлечь 5% и более высвобождения штата работников, не позднее, чем за 3 месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.2. Информировать в случае угрозы массового увольнения профсоюзные органы, органы местного самоуправления, Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

7.3. Не допускать одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников.

7.4. Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

7.5. Сохранять за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

7.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2.3 или 5 части первой ст.81.ТК РФ) производить с учетом мнения профкома / ст. 82 ТД РФ /.

7.7. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий;
- увольнение совместителей;
- сокращение работников.

7.8. Уведомлять профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца, о мероприятиях, в результате которых могут быть изменены условия труда работников.

7.9. Проводить не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора, переговоры с работником, с которым заключен срочный договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в школе после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте.

7.10. Выплачивать выходное пособие в размере одного месячного заработка при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности.

7.11. Стороны договорились, что:

7.11.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста / за 2 года до пенсии /;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейные – 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);
- не освобождённый председатель профсоюзного комитета.

7.11.2. Не допускается сокращение следующих категорий работников (ст.261. ТК РФ):

- одинокие матери, отцы и лица, их заменяющие воспитывающие детей до 14 лет;

- родители и лица, их заменяющие, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

7.11.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата / ст. 178, 180 ТК РФ.

7.11.4. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

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

8.1.2. 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 из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.5. Разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда по ее результатам.

8.1.6. Знакомить под роспись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ)

8.1.7. Включать в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда и комитета (комиссии) по охране труда.

8.1.8. Формировать в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

8.1.9. Создавать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

8.1.10. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ);

8.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

8.1.13. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам школы обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

8.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 221 ТК РФ);

8.1.15. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ);

8.1.16. Организовать проведения за счет собственных средств: обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.212, 213 ТК РФ).

8.1.17. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.18. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст.212 ТК РФ.

8.1.19. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам

профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.20. Предпринимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.21. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

8.1.22. Сохранять места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.23. Расследовать и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

8.1.24. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

Периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников рабочих профессий не реже одного раза в год.

Для работников рабочих профессий, организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения оказанию первой помощи.

8.1.25. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.1.26. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажей и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.27. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.28. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.29. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

8.1.30. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

8.1.31. Использовать до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, специальную оценку условий труда.

8.1.32. Создавать в учреждении необходимые условия для работы организаций общественного питания, осуществлять контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

8.1.33. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

8.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

8.2.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105.

8.2.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.3. Работники обязуются:

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

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

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

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

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

8.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников школы.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Не ограничивать права профсоюза, предоставленные Законом РФ «О профсоюзах».

9.2. Признать профсоюзный комитет представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

9.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.4. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.5.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

9.5.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.5.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.5.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.5.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

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

9.5.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктами 9.8, 9.9, 9.10 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ч.4, ст.82 ТК РФ), по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

9.10. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.11. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

9.13. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ПРОФКОМА)

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

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

10.3. Рассматривать на заседании профкома документы, содержащие нормы трудового права, представленных работодателем для учёта мотивированного мнения в случаях предусмотренных ТК РФ и коллективным договором в течение 7 дней.

10.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, вести работу по организации летнего оздоровления детей сотрудников: своевременно направлять заявки и оформлять необходимые документы.

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

10.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы школы.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников, ведение личных дел.

10.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.12. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.16. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст. 186 ТК РФ.

10.17. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования РФ.

10.18. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома представителей работодателя, работников о выполнении трудовых обязанностей сотрудников школы.

10.19. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в школе.

10.20. Выделять денежные средства по мере необходимости для приобретения медикаментов для оказания первой помощи работникам школы до 3000 рублей в год.

10.21. Члены профсоюза имеют больше возможностей для участия в регулировании трудовых отношений.

Члены профсоюза имеют право:

- на участие в управлении организацией через своего представителя — выборный орган первичной профсоюзной организации, с учетом мнения которого (либо по согласованию с которым) работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- бесплатную юридическую помощь в сфере трудовых, пенсионных и иных социальных правоотношений;
- защиту в случае необоснованного увольнения, других несправедливых действий со стороны работодателя (в частности, защиту от неправомерного привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, несоблюдения очередности предоставления отпуска);
- бесплатную правовую помощь через представление и защиту интересов в комиссии по трудовым спорам, а также в суде (например, при обжаловании отказа пенсионного органа в назначении досрочной трудовой пенсии);
- контроль выполнения работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, трудовым договором;
- контроль расследования несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и других вопросов возмещения вреда, причиненного здоровью на работе;
- обращение в вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам;
- содействие в улучшении условий труда на рабочем месте;
- материальную помощь в тяжелых жизненных ситуациях;
- помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых для себя и членов семьи;
- бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем.
- на обеспечение новогодними подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет;
- на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета в рамках сметы расходов средств профсоюзной организации на текущий год;
- на посещение больных – 200 рублей, после 2-х недельного срока болезни;
- на поздравление с юбилеем /50, 55, 60, 65 и т. д. лет/ для работников со стажем работы в школе, с учетом стажа пребывания в профсоюзе:
 - до 1 года лет - 200 рублей;
 - до 5 лет - 600 рублей;
 - более 5 лет - 1000 рублей;
- на поздравление с бракосочетанием – 600 рублей;
- на поздравление с рождением ребенка – 600 рублей;
- на приобретение лекарств в период реабилитации после тяжёлого заболевания – 300 рублей;
- на выплату в связи со смертью родителей, близких родственников – 500 рублей из средств первичной профсоюзной организации.
- на выплату особо нуждающимся работникам в связи со смертью членов семьи - 500 рублей /из средств профбюджета школы № 4/.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам школы.

11.3. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.4. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

11.6. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.7. Настоящий договор действует в течение 3 лет со дня его подписания до принятия нового коллективного договора.

XII. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- №1 Форма трудового договора с работником МБОУ "Средняя школа № 4"
- №2 Форма расчетного листка заработной платы работника за месяц
- №3 Таблица соответствия должностей
- №4 Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года в МБОУ "Средняя школа № 4"
- №5 Форма соглашения по охране труда на год.

**Трудовой договор № _____
с работником муниципального учреждения**

г. Иваново
(город, населенный пункт)

"__" _____ 2020 г.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Средняя школа №4",
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице **директора школы Маркова Николая Алексеевича**,
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании Устава школы
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____

(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет
работнику работу по _____
(наименование должности, профессии или

_____ ,
специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора и должностной инструкцией, которая
является неотъемлемой частью настоящего трудового договора и которую он должен
выполнять качественно и в полном объеме.

2. Работник принимается на работу:

в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Средняя школа №4".
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на
работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении
работодателя _____.

(наименование необособленного отделения, отдела, участка,
лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____

(основной, по
совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на
время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)
заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59
Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "__" _____ 20__ г.

7. Дата начала работы "__" _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____
месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой
работе.

9. Условия труда на рабочем месте относятся к допустимым (2-й класс),
выполняемая работником по настоящему договору работа не относится к работе
с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда. Рабочее место
соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим

трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение "Средняя школа №4"

г. Иваново,

ул. Комсомольская, дом 52

(наименование организации)

Адрес (место нахождения)

_____ (ф.и.о.)

Адрес места жительства _____

Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность)

серия _____ N _____

кем выдан _____

дата выдачи " ____ " _____

тел: _____

ИНН 3702233474

Директор _____ Марков Н.А.
(должность) (подпись) (ф.и.о.)

_____ (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего
трудового договора

_____ (дата и подпись работника)

Согласовано
Председатель профкома _____
Протокол № _____ от _____

Утверждаю
Директор _____ Н.А. Марков
Приказ № _____ от _____ 2020г.

Расчетный листок за _____ 20 г.

Учреждение : МБОУ "СШ №4"

Сотрудник:							Подразделение:					
Табельный номер:							Должность:					

Общий облагаемый доход:

Применено вычетов по НДФЛ: _____ на себя _____ на детей _____ имущественных _____

Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по окладу					НДФЛ исчисленный		
Выплата компенсационного характера					Профвзносы		
Компенсационная выплата за работу в ночное время					По исполнительным листам		
Компенсационная выплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника							
Компенсационная выплата за совместительство							
Доплата праздничные, выходные дни							
Компенсационная выплата за совмещение							
Компенсационная оплата замещения							
Выплата стимулирующая							
Дополнительная образовательная платная услуга							
Аудиторную работу							
часть Специальная							
Неаудиторную занятость							
Выплата стимулирующего характера за звание и др.							
Стим хар. вып. мониторинг							
Единовременная выплата молодым специалистам							
Оплата по договору гражданско-правового характера							
Отпуск учебный							
Отпуск очередной							
Отпуск по беременности и родам							
Оплата больничного листа за счет работодателя							
Оплата больничного листа							
Пособие по уходу за ребенком до 3-х лет							
Пособие по уходу за ребенком до 1.5-х лет							
Премия разовая							
Компенсация за нарушение установленного срока выплаты заработной платы и др.							
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме					4. Выплачено		
					Перечислено в банк на зарплатный счет		
Всего натуральных доходов				0.00	0.00	Всего выплачено	
Долг за учреждением на начало месяца				0.00	0.00	Долг за учреждением на конец месяца	0.00

**Приложение №3
к Коллективному договору**

Согласовано.
Председатель профкома

Протокол № _____ от _____ 2020г.

Утверждаю.
Директор школы
Н.А. Марков

Приказ № _____ от _____ 2020г.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; учитель, преподаватель, ведущий занятий по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Педагог-организатор	Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель Школы искусств, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель Школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры,
Преподаватель учреждения начального и среднего и высшего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

Согласовано
Председатель профкома

Утверждаю
Директор школы

Протокол № ____ от _____ 2020 г.

Н.А. Марков
Приказ № _____ от _____ 2020 г.

**Порядок предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска до 1 года в МБОУ СШ № 4''**

Настоящий порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 335), законом об образовании в Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 (п.4, ч.5, ст. 47), приказом Минобрнауки от 31.05.2016 № 644.

Право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I Номенклатуры должностей, утверждённой постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное время по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев;
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания ссуза или вуза и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Основанием для предоставления педагогическому работнику длительного отпуска является его заявление, которое подаётся до 15 декабря. Предоставление длительного отпуска оформляется распорядительным актом школы.

Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется:

- сроком только на один год и не может быть использован по частям;
- в порядке очерёдности (ежегодно только один педагог);
- без сохранения заработной платы (и не войдёт в стаж для досрочного назначения пенсии);
- без возможности продления длительного отпуска;
- после выхода работника из очередного оплачиваемого отпуска;
- основным педагогическим работникам работающим на постоянной основе.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняются:

- место работы (должность);
- объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, 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 случаев ликвидации организации.

**Приложение №5
к Коллективному договору**

Согласовано
Председатель профкома

Утверждаю
Директор школы

Протокол № ____ от _____ 2020 г.

Н.А. Марков
Приказ № ____ от _____ 2020 г.

Соглашение по охране труда на _____ год

Содержание мероприятий (работ)	Един. учета	Количество	Стоимость работ тыс. руб.	Срок выпол.	Отв. за выполн. меропр.	Ожидаемая соц. эффект., кол.-во раб., которые улучш. условия труда	
						Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8

Составляется образовательным учреждением самостоятельно.