Bapunburo

155 11 on 04.01.27

Директор МБОУ Восходовской В(С)III при ИУ

А.В. Носов

A.B. STEPPEN 2021

Представитель работников МБОУ Восходовской В(С)Ш при ИУ

«24» января 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Восходовской вечерней (сменной) школы при исправительном учреждении

Jam B 03 10 27 Mar 201 /22- R 20 Strange Survey Sur

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Восходовской вечерней (сменной) школе при исправительном учреждении* (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения Носова Алексея Викторовича

Работники в лице уполномоченного представителя *Белова Станислава Александровича*.

- 3. Договор является единым для Учреждения.
- 4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.
- 5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.
- 6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать работникам Учреждения свой мотивированный ответ по каждому вопросу.
- 7. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области; Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.
- 8. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.
- 9. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.
- 10. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию работников Учреждения или выборного представителя Учреждения отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).
- 11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками:
 - 11.1. учёт мнения работников Учреждения (согласование);
 - 11.2. консультации работодателя и работников Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - 11.3. получение работниками Учреждения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
 - 11.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - 11.5. обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития Учреждения;

- 11.6. участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 11.7. членство в комиссиях Учреждения с целью защиты трудовых прав работников;
- 11.8. иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 12. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора. При этом, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат: минимальный оклад по должности, выплаты компенсационного характера, доплаты за дополнительно возложенные обязанности, выплаты стимулирующего характера.
- 13. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в Учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).
- 14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 15. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом Учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.
- 16. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
- 17. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая или высшая квалификационная категория.

Работодатель обязуется:

- 18. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 19. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.
- 20. При составлении штатного расписания Учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.
- 21. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:
 - обязательное медицинское страхование;
 - выплату страховой части пенсии;
 - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности;
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 22. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 23. Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.
- 24. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.
- 25. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 26. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 27. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.
- 28. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.
- 29. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.
- 30. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза (рекомендации по сокращению и

устранению избыточной отчётности учителей) (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № HT-604/08/269 с изменениями от 07.07.2020).

- 1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками (Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.);
 - 2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
 - 3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:
 - для учителей:
 - а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - б) ведением журнала в бумажной и электронной форме;
 - для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:
 - а) ведение классного журнала в бумажной и электронной форме;
- б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.
- 4) Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.
- 31. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, работникам:
- -имеющим более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- -лица предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- -имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- -совмещающим работу с обучением, если обучение обусловлено производственной необходимостью по соглашению между работником и работодателем или является условием трудового договора, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;
- -одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- -родители, имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- -молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.
- 32. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации Учреждения) время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.
- 33. Работникам, оформляющим документы для назначения страховой пенсии, предоставить один свободный день с сохранением заработной платы для подачи документов в пенсионный орган.
- 34. Осуществлять учёт мнения работников Учреждения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи $81~{\rm TK}~{\rm P\Phi}$.

- 35. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения.
- 36. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки нормы суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с действующим законодательством.
- 37. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием работников Учреждения.
- 38. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки (статья 197 ТК РФ).
- 39. Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.
- 40. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 41. Работодатель по согласованию расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:
 - переезд работника на новое место жительства;
 - выход на пенсию;
 - необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
 - необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 42. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы.
- 43. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее учитель), устанавливается работодателем. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году.
- 44. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.
- 45. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

- 46. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классовкомплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).
- 47. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.
- 48. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи.
- 49. При составлении расписаний занятий Учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.
- 50. В рабочие дни педагогические работники прибывают в Учреждение не позднее, чем за 20 минут до начала учебных занятий.
- 51. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 52. Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.
- 53. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания.
- 54. Общим выходным днем является воскресенье.
- 55. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 56. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.
- 57. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работниками Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 58. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.
- 59. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель при наличии возможности может предоставить работнику

ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

- 60. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.
- 61. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 62. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- 63. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:
 - для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования 1 календарный день;
 - рождения ребёнка 3 календарных дня;
 - бракосочетания работника (детей работников) 3 календарных дня;
 - похорон близких родственников 3 календарных дня;
 - в связи с переездом на новое место жительства − 3 календарных дня;
 - для проводов детей на военную службу 3 календарных дня;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня;
 - иные случаи.
- 64. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 65. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:
 - родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет 14 календарных дней;
 - Тяжелого заболевания педагогического работника либо его близкого родственника
 30 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году.

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны подтверждают

- 66. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.
- 67. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения работников Учреждения.
- 68. После обучения за счет средств учреждения работник Учреждения обязуется отработать в учреждении в течение шести месяцев, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.
- 69. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия до 50000 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – до 50000 рублей;
- смерти близкого родственника до 50000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту до 15000 рублей;
- при рождении первого ребенка до 12000 рублей;
- при рождении второго ребенка до 25000 рублей;
- при рождении третьего и последующего ребенка до 50000 рублей;
- при поступлении ребенка в первый класс до 10000 рублей;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) –до 10000 рублей;
- к профессиональным праздникам до 5000 рублей;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет до 10000 рублей;
- в связи с приобретением дорогостоящих лекарств до 20000 рублей;
- в связи с получением дорогостоящих медицинских услуг до 20000 рублей;
- в связи с материальными затруднениями до 20000 рублей;

а также в других исключительных случаях.

- 70. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена). Дни выдачи заработной платы 20 число текущего месяца и 5 число месяца, следующего за расчетным.
- 71. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате.
- 72. Штаты Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях, в том числе с учётом соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:
 - не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
 - не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
 - удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
 - требований к естественному и искусственному освещению.
 - соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.
- 73. Возложении обязанностей по классному руководству на педагогических работников производится при следующих условиях:
 - Распределение среди педагогических работников классного руководства проводится ежегодно на начало учебного года.
 - Классное руководство возлагается на педагогических работников Учреждения приказом директора по согласованию с педагогическим работником.

- При распределении классного руководства на новый учебный год обеспечивается преемственность осуществления классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов).
- Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, проводится одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.
- Длительно отсутствующий по болезни и другим причинам педагогический работник, осуществляющий классное руководство, может быть временно замещен другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.
- Возложение и снятие классного руководства на педагогического работника осуществляется в соответствии с нормами трудового права, регламентирующего порядок изменения существенных условий труда.

Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

Стороны договорились о том, что:

74. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

Работодатель обязуется:

- 75. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 76. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации или ежегодного медицинского осмотра на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).
- 77. Создать условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда Учреждения.
- 78. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»
 - своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
 - в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
 - составляет и передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу справки, уточняющие особый характер работы и иные документы, связанные с его работой, для предоставления в орган Пенсионного фонда.
- 79. Предоставляет работнику, достигшему пенсионного возраста, либо работнику, выработавшему необходимый стаж для назначения досрочной страховой по старости, либо работнику, имеющему право на назначение пенсии по иным основаниям, предоставляется один свободный день с сохранением среднего заработка для подачи документов в пенсионный орган.

Стороны обязуются:

- 80. В качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.
- 81. Материальные виды поощрений выплаты стимулирующего характера
- 82. Нематериальные виды поощрения:
 - благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни Учреждения и системе образования;
 - почетные грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности; за активную профсоюзную деятельность;
 - размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте Учреждения.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

Стороны совместно обязуются:

- 84. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.
- 85. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.
- 86. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.
- 87. Обеспечивать:
 - выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
 - работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке Учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;
 - своевременное расследование несчастных случаев;
- 88. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.
- 89. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда.
- 90. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

Работодатель обязуется:

91. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся

- при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 92. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.
- 93. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.
- 94. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года.
- 95. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Учреждения.
- 96. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.
- 97. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 98. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.
- 99. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.
- 100. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.
- 101. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.
- 102. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
- 103. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.
- 104. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований

- охраны 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.
- 105. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.
- 106. Работодатель обязуется выполнять требования государственных санитарноэпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять информационно-профилактические меры (правовые лектории, тренинги, обучающие лекции) по пропаганде здорового образа жизни, противодействию распространения наркомании, алкоголизма, профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.
- 107. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства:
 - 107.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;
 - 107.2. Обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
 - 107.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
 - 107.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся и сотрудников Учреждения;
 - 107.5. Организует и поводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в гол:
 - 107.6. Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эвакуации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций»;
 - 107.7. Готовит инструкции по хранению пожаро и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий и учебных и вспомогательных помещений;
 - 107.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работу;
 - 107.9. Осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки;
 - 107.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в ученом заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

Работодатель:

- 108. Создает комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 109. Разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение
- 110. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Работники обязуются:

- 111. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 112. 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.
- 113. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.
- 114. 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.
- 115. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 116. Незамедлительно извещать руководителя Учреждения 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.
- 117. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке.
- 118. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.
- 119. 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

Раздел 7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- 120. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих
- 121. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).
- 122. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:
 - письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца (ч.2 ст.64 ТК РФ);
 - создает условия для прохождения педагогическими работниками Учреждения аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с действующим законодательством;
 - для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности формирует аттестационную комиссию с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ;
 - осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой;
 - в установленные сроки знакомит работника с подготовленным представлением;
 - направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания не соответствующим занимаемой должности.

Раздел 8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

123. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в

разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.
- 124. Высвобождать при составлении расписаний учебных занятий не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет.

Раздел 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

- 125. Работодатель с участием работников Учреждения на каждый календарный год с учётом плана развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.
- 126. Право работников на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.
- 127. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415.
- 128. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.
- 129. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. Программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки не менее 250 часов.
- 130. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения,

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

- 131. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.
- 132. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Учреждения.
- 133. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Учреждения.

Раздел 10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

- 134. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.
- 135. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 136. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

Работодатель с учётом мотивированного мнения работников Учреждения (по согласованию):

- устанавливает режим работы образовательного учреждения (статья 105 ТК РФ); привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- устанавливает и распределяет учебную нагрузку педагогических работников (тарификация) (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- устанавливает дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением;
- устанавливает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждает расписание занятий, годовой календарный учебный график;
- утверждает график отпусков (статья 123 ТК РФ).

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

137. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

138. Стороны договорились и обязуются:

- Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
- Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников **не реже одного раза в год.**
- Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Учреждения

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 139. Договор вступает в силу с 1 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года.
- 140. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.
- 141. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- 142. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.
- 143. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – представитель работников Учреждения.

- 144. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 145. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

От работодателя:

Руководитель Учреждения
______/Носов А. В./
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.
«27» января 2022 г.

От работников:

Представитель работников Учреждения ____/Белов С. А./ (подпись) (Ф.И.О.) М.П. «27» января 2022 г.