От работников: Председатель ППО МБОУ СОШ № 4 им. А.В. Суворова МО город-курорт Геленджик



И.А. Шпакович

От работодателя: Директор МБОУ СОШ № 4 им. А.В. Суворова МО город-курорт Геленджик



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025 годы

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 4 ИМ. АВ. СУВОРОВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД-КУРОРТ ГЕЛЕНДЖИК

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Геленджик»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

beg. only In Tropulleuro, manifestation popularies, D.H.O.

І. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 4 имени А.В. Суворова муниципального образования город-курорт Геленджик (далее МБОУ СОШ № 4 им. А.В.Суворова).
- 1.2. Коллективный договор (правовой акт, регулирующий все социально-трудовые отношения в образовательной организации, ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)), заключен в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением по учреждениям отрасли образования и науки города-курорта Геленджик.
 - 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- •работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Шпакович Ирины Анатольевны (далее профсоюзный комитет (профком));
- •работодатель в лице его представителя директора Добрыниной Валерии Владимировны (далее работодатель).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 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.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договорам, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.16. Перечень приложений к коллективному договору МБОУ СОШ № 4 им. А. В. Суворова и локальных актов, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:
 - ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в образовательном учреждении;
- ✓ перечень должностей работников, которым установлен дополнительный отпуск и повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда в образовательном учреждении;
- ✓ положение об оплате труда работников образовательного учреждения;
- ✓ соглашение по охране труда в образовательном учреждении (вместе с Планом мероприятий по охране труда);
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивиду-

альной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в образовательном учреждении;

- 1.17. Форма «согласования» означает, что предложенный работодателем проект локального нормативного акта не может быть им принят без полного согласия профкома с его содержанием.
- 1.18. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 1 февраля анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляется в городской совет профсоюза.
- 1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором и действует в течение 3 лет. (ст.43 ТК РФ)
- 1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.
- 1.21. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

- 2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 2.1.1.Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 2.1.3.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
- 2.1.4.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 социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

- 2.1.5.Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
- **2.2.** Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

- 2.3.1. Признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений; привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия; Незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.
- 2.3.1.Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- 2.3.2.Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.
- 2.3.3. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

- 2.3.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов 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 2 года до пенсии);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

-обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

- 2.3.5.Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.
 - 2.4. Профсоюзный комитет:
- 2.4.1. обязуется строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников — членов профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

- 2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
- 2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 2.4.5. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.4.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

- 2.4.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения, являющихся членами профсоюза.
- 2.4.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 2.4.9. Направляет учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.
- 2.4.10. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникамчленам профсоюза пособий по обязательному социальному страхованию.
- 2.4.11. Участвует совместно с городской организацией профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников-членов профсоюза.
- 2.4.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.4.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 2.4.14. Оказывает раз в три года материальную помощь членам коллектива в соответствии с Положением об оплате труда.
- 2.4.15. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для работников-членов профсоюза.
- 2.5. Стороны добиваются недопущения И незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.
- 2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.
- **2.7.** Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Осуществлять контроль предоставления в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности каждого работника, в том числе внесения в индивидуальный (персонифицированный) учет сведений о работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек работников на бумажных носителях в организации.

Ш. Трудовые отношения

- **3.1.** Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
- 3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.
- 3.1.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ) Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по правилам, установленным Трудовым кодексом РФ.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную ак-

кредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1-го года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (с.70 ТК РФ).

При заключении трудового договора с работниками испытание при приеме на работу не устанавливается, помимо ст. 70 ТК РФ, в следующих случаях:

- при заключении трудового договора с педагогическим работником, имеющим высшую квалификационную категорию по должности, на которую оформляется прием на работу;
- молодым педагогическим работником (молодые педагогические работники в течение 3 лет после окончания среднего или высшего образовательного учреждения). (Молодой специалист это гражданин в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому кодексу в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией (с.1 Закона Краснодарского края от 4 марта 1998 г. №123-КЗ «О государственной молодежной политике в Краснодарском крае»).
 - при наличии у работника трех и более детей;
- при приеме на работу одинокой матери (отца), воспитывающей (его) ребенка (детей) в возрасте до 14 лет;
 - работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет.
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 70 ТК РФ).
- 3.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 3.1.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

- Прием на работу дистанционного работника происходит 68 ТК РФ, соблюдением правилам, предусмотренным CT. требований гл. 49.1 ТК РФ и Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (далее – Закон № 63-ФЗ). Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об определенных изменении сторонами условий этого договора могут заключаться путем обмена электронными документами (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ).
- 3.1.6. Порядок приема и увольнения работников, основные правила, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

Работодатель осуществляет контроль предоставления в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности каждого работника, в том числе внесения в индивидуальный (персонифицированный) учет сведений о работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек работников на бумажных носителях в организации».

3.1.7. Руководитель МБОУ СОШ № 4 им. А.В. Суворова, заместители руководителя и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если учителя, преподаватели, для которых МБОУ СОШ № 4 им. А.В. Суворова является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.8. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.9. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и

стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

- 3.1.10. Перевод на другую работу или другой формат (дистанционный) допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третей ст. 72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ)
- 3.1.11. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
- 3.1.11. Расторжение трудового договора с работником членом профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренными статьями ТК РФ 81 п. 2, 3, 5, 6(a), 7, 8, 10; 336 п. 1, 2 производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 3.1.12. Периоды каникул, не совпадающие ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную c 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 руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- 3.1.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным федеральными законами.
- 3.1.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ)
 - 3.1.15. Работникам, получившим уведомление о предстоящем

увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не более 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы.

- 3.1.16. Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей. Федеральные законы, уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников (государственных служащих, муниципальных служащих и др.) могут предусматривать также и другие дисциплинарные взыскания (ч.2 ст. 192 ТК РФ).
- 3.1.17. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.
- 3.1.18. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.)
- 3.1.19. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).
- 3.1.20. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

IV. Рабочее время и время отдыха

- 4. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей работников структурных подразделений, числа административнохозяйственного, вспомогательного И обслуживающего персонала устанавливается образовательной организации нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТКРФ).
- 4.3. Режим рабочего времени дистанционного работника (либо при временном выполнении работником трудовой функции дистанционно) устанавливается работником самостоятельно, если не определен дополнительным соглашением к трудовому договору. Условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу вре-

менно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяются дополнительным соглашением к трудовому договору (ТК РФ Статья 312.4).

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для:

лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ)

многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае») для лиц, моложе 18 лет;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для других категорий работников согласно действующему законодательству.

- 4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г.№ 1601).
- 4.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. объем учебной нагрузки педагогических работников обязательное условие трудового договора, заключаемого с педагогическим работником (с.57 ТК РФ; пункт 1.4. приложения №2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).
- 4.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем 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 случая, указанного в п.4.6. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 4.8. 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.
- 4.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 4.10. Продолжительность рабочей недели, выходные дни устанавливаются для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).
- 4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявления учителя. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми педагогических работников, отпусками a также периоды (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) организации ПО санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для них рабочим временем. В период учителя осуществляют педагогическую, каникулярный методическую, организационную работу, связанную c 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 руководителя образовательной организации по согласованию с выборным первичной профсоюзной организации.

- 4.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).
- 4.14. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ.
- 4.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в порядке, установленном ст.113 ТК РФ с письменного согласия сотрудников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 4.16. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой.
- 4.17. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

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

4.21. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 114 ТК РФ)

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (далее согласно ст.122 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. (Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021)

Для работающих инвалидов II группы установлено сокращенное рабочее время продолжительностью не более 35 часов в неделю (часть первая ст. 92 ТК РФ; часть третья ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-Ф3 "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", далее - Закон N 181-Ф3).

- 4.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым согласованию с выборным работодателем ПО органом профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
- 4.23. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и повышенную оплату труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда. (Приложение № 3)
- 4.22. Работникам, участвующим в охране общественного порядка (в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. №1267-КЗ

"Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае") предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до десяти календарных дней.

4.23. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации ("Радоница" и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двухкратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

- 4.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 4.25. 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.
- 4.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы. Длительный отпуск не может быть использован по частям. При желании прервать отпуск, работник предупреждает администрацию в срок не менее, чем за 2 недели заявлением в письменном виде. В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использо-

ванная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляется одновременно с длительным отпуском по основной работе.

4.27. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо о времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

- 4.28. Стороны договорились:
- 4.29. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября первоклассников в школу 1 календарный день;
- рождения внуков 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу 2 календарных дня;
- при предоставлении работнику курсовки или путевки на оздоровление на время действия путевки или курсовки;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня;
- неожиданные заболевания (несчастные случаи) у близких или родственников (родители, супруги, дети) 3 календарных дня.
- доверенным лицам избирательных объединений и кандидатов, участвующих в выборах 3 календарных дня;
- доверенным лицам политической партии или кандидатов, выдвинутых по избирательным округам -3 календарных дня.

- за длительный стаж работы в организации 1 день (свыше 10 лет), свыше 20 лет -2 дня, свыше 30 лет -3 дня;
- 4.29.1. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:
- при рождении у работника ребенка 3 дня;
- при рождении у работника внуков в семье 1 день;
- при наличии у работника трех и более детей в возрасте до 14 лет единовременно в пределах одного календарного года 3 дня;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 14 лет единовременно в пределах одного календарного года 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию -2 дня;
- в случае свадьбы работника или свадьбы детей работника 3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, супруги, дети, бабушки, дедушки, братья, сестра) 3 дня;
- неожиданные заболевания (несчастные случаи) у близких родственников (родители, супруги, дети, бабушки, дедушки, братья, сестра) 2 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации единовременно в пределах одного календарного года 3 дня и членам профкома – 2 дня;
- 4.30 В соответствии с законодательством библиотекарям предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за особый характер работы в количестве 14 календарных дней.
- 4.30. Коллективный договор предусматривает предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 4.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 4.32. 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.

V• Оплата труда и нормы труда

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом «Положением об оплате труда работников». «Положение об оплате труда работников» устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

«Положение об оплате труда работников» является приложением к

настоящему коллективному договору.

- 5.1.1В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).
- 5.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через Сбербанкбанк, работники дает свое согласие на перечисление зарплаты на счет в банке в рамках зарплатного проекта (ст.41 ТК).

Днями выплаты заработной платы являются: аванс -25 числа текущего месяца и зарплата -10 числа следующего месяца.

Работнику ежемесячно вручается расчетный листок при окончательном расчете, независимо от формы работы: основной сотрудник, работник занятый по совместительству или дистанционный работник. При выплате аванса квиток не выдается. Получение квитков в электронном виде возможно только для дистанционных работников (ст. 312.1 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ).

- 5.1.3. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).
- 5.1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4).
- 5.1.5. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования город-курорт Геленджик, установленными администрацией муниципального образования город-курорт Геленджик. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБОУ СОШ № 4 им. А.В. Суворова.
- 5.1.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 30 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ).
- 5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при увеличении стажа работы со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

- 5.1.8. 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 со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении №3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 5.1.9. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.
- 5.1.10. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.
- 5.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации о невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ).
- 5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 12, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

- 5.1.13. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять в течение года доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
 - временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
 - нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
 - перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.
- 5.1.14. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.
- 5.1.15. В случае производственной необходимости перевод сотрудника на временную дистанционную работу производится путем подписания дополнительного соглашения к ранее заключенному трудовому договору на основании главы 49.1 ТК РФ с уточнением места, времени работы и способа коммуникаций работодателем. Если при этом объем трудовых обязанностей не уменьшился, то размер оплаты труда не изменяется, однако по договоренности работника с работодателем оплата удаленной работы может производиться на иных условиях.
- 5.1.16. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- 5.1.17. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

5.2. Стороны договорились:

- 5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.
- 5.2.2 Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты, и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет и другие) и их размеры (ст.8, ст. 135 ТК РФ).
- 5.2.3. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).
- 5.2.4. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 5.2.5. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).
- 5.2.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам согласно Положению об оплате труда МБОУ СОШ № 4 им. А.В. Суворова.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

- **6.1**. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
 - 6.2. Работодатель обязуется:
- 6.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
- 6.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 6.2.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
- 6.2.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очной - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов четыре месяца;
 - сдачи итоговых государственных экзаменов один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, 15 календарных дней;
- работникам слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очной-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

6.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается вы-

ходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

- 6.3. Стороны договорились:
- 6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.
- 6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.3.3. Руководитель образовательного учреждения обеспечивают участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для про-

ведения аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений.

- 6.3.4. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы, согласно перечню должностей: (Приложение N o 5)
- 6.3.5. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников обеспечить:
- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.
 - 6.4. Стороны подтверждают:
- 6.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.
- 6.4.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года согласно (ст.47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; статьи 168,187 ТК РФ) за счет средств учреждения. Работодатель обеспечивает повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком.
- 6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения по этому основанию с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.
- 6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счёт они обучаются);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;
 - предпенсионного возраста;
 - имеющие детей в возрасте до 18 лет;
 - имеющие отраслевые награды;
 - председатель первичной профсоюзной организации;
 - применяющие инновационные методы работы;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.
- **6.5.** При проведении аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённую приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.
- 6.6. При проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям (независимо от желания работника) 1 раз в 5 лет, руководствоваться статьей 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании В Российской Федерации»).
- 6.7. При проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории по желанию работника, руководствоваться ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 6.8 Оплата труда педагогическим работникам сохраняется при истечении срока действия квалификационной категории сроком до 1 года при временной нетрудоспособности, нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, перед наступлением пенсионного возраста и др. (п. 5.4.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2016-2018 гг.).

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда. Осуществляет политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).
- 7.1.2. организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнивать ее к основным производственно-техническим службам. Не допускать сокращение специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ).
- 7.1.3. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 7.1.4. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст.226 ТК РФ).

Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное 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.

- 7.1.5. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 7.1.6.Обеспечивать участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев, аварий происшедших в учреждении и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует городскую территориальную организацию профсоюза, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.
- 7.1.7.Выполнять в установленные сроки Соглашение по охране труда (Приложение №5).
- 7.1.8. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 7.1.9.Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 7.1.10.Информировать работников (по распорядку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 7.1.11.Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 7.1.12.Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 7.1.13.Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).
- 7.1.14. Предоставлять работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
- 7.1.15.Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

- 7.1.16.Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.
- 7.1.17.Создать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).
- 7.1.18. Организовать в соответствии с законодательством проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивает контроль качества и своевременности ее проведения.
 - 7.1.19. Оборудовать уголок по охране труда и технике безопасности.
- 7.1.20. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников МБОУ СОШ № 4 им. А.В. Суворова **7.2. Профком:**
- 7.2.1. Ведет разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст. 37 Конституции РФ).
- 7.2.2.Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- 7.2.3. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 7.2.4. Избирает уполномоченного по охране труда, руководит и контролирует его деятельность.
- 7.2.5. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 7.2.6. Направляет своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.
- 7.2.7. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- 7.2.8. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 7.2.9. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 7.2.10. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.
- 7.2.11. Организовывает физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.
 - 7.2.12. Проводит работу по оздоровлению детей работников учрежде-

7.3. Работник обязан:

- 7.3.1. Соблюдать требования охраны труда;
- 7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 7.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

- 8. Стороны договорились, что работодатель:
- 8.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.
- 8.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных учреждениях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.
- 8.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

- 8.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.
- 8.1.5. Молодым специалистам (выпускникам в течении первых трех лет после окончания ВУЗа), а также их наставникам по ходатайству профсоюзного комитета осуществлять доплату из стимулирующей части ФОТ, согласно Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4 имени А.В. Суворова.
- 8.1.6. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.
- 8.1.7. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.
- 8.1.8. Освобождать работника от работы в день сдачи крови, а также в день связанного с этим медицинского осмотра и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186ТК РФ).
- 8.1.9. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.
- 8.1.10. Регистрировать претендентов на социальные выплаты на оплату первоначального взноса при получении ипотечного жилищного кредита на приобретение жилого помещения в пределах установленной расчетной нормы площади жилого помещения.

Претендентами на предоставление социальной выплаты являются:

- 1) Граждане и члены их семей, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, предоставляемых по договорам социального найма;
- 2) Работники бюджетной сферы Краснодарского края, непрерывно работающие в бюджетных организациях по основному месту работы не менее двух последних лет, и члены их семей. При этом срок перерыва в работе не должен превышать 21 календарный день, который учитывается в составе периода непрерывности;
- 3) Граждане члены многодетной семьи. (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16 сентября 2016 г. №712 «Об утверждении Порядка предоставления гражданам социальных выплат на оплату первоначального взноса при получении ипотечного жилищ-

ного кредита на приобретение жилого помещения во вновь возводимых (возведенных) многоквартирных домах или на строительство индивидуального жилого дома»).

8.1.11. Ходатайствовать на предоставление земельного участка в безвозмездное пользование. Государственные и муниципальные земельные участки предоставляются в безвозмездное пользование на срок не более чем 6 лет для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства, в том числе педагогическим работникам, работающим в населенных пунктах муниципальных образований Краснодарского края.

В случае, если педагогический работник в течение 5 лет безвозмездного пользования предоставленным земельным участком, использовал этот участок по назначению и проработал этот период времени в конкретном населенном пункте муниципального образования по конкретной специальности, то по его заявлению решением уполномоченного органа местного самоуправления этот земельный участок предоставляется в собственность педагогу бесплатно.

(Закон Краснодарского края от 23 июля 2105 года №3232-КЗ «Об установлении специальностей и в муниципальных образований, на территориях которых гражданам, работающим по основному месту работы, предоставляются земельные участки, находящиеся в государственной дли муниципальной собственности, в безвозмездное пользование»).

- 8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 8.2.1. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета согласно Положению об оказании материальной помощи членам Геленджикской городской организации Профсоюза.
- 8.2.2. Организовывать реализацию городской профсоюзной Программы «Оздоровление членов Профсоюза».
- 8.2.3. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

IX. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

- 9. Стороны договорились, что:
- 9.1. Работодатель:
- 9.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ),

руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

- 9.1.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 9.1.4. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- 9.1.5. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 9.1.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 9.1.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 9.1.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социальнотрудовых 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.
- 9.1.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 9.1.10. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.
 - 9.2. Стороны исходят из того, что:
- 9.2.1. По согласованию с первичной профсоюзной организацией про-изводится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК $P\Phi$):
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- 9.2.2. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 9.2.3. С предварительного согласия председателя Геленджикской городской организации Профсоюза производится увольнение председателя первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

- 9.2.4. Форма «согласования» означает, что предложенный работодателем проект локального нормативного акта не может быть им принят без полного согласия профкома с его содержанием.
- 9.2.5. 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 9.2.6. 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 9.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, «рабочей группы» по распределению стимулирующих выплат.
- 9.2.8. Производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации по социальной защите работников согласно Положения об оплате труда МБОУ СОШ № 4 им. А. В. Суворова, но не менее 15 % от МРОТ.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

- 10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).
- 10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.
- 10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.
- 10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее комиссия).
- 10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

- 10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.
- 10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

ХІ.Контроль за выполнением коллективного договора

- **10.1**. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а так же соответствующим органом по труду (ст.51 ТК РФ).
- 10.2. Информация о выполнении коллективного договора два раза в год рассматривается на общем собрании работников учреждения и ежеквартально предоставляется в отдел по труду ГКУ КК «Центр занятости населения города Геленджик».
- 10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.
- 11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с председателем профсоюзного комитета и директором школы.

Прил	нято на собрании	трудового коллектива МБОУ СОШ №4 им. А.В	}.
Суворова	муниципального	образования город-курорт Геленджик (Протоко:	Л
№ 1 ot		2022 года)	