

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Председатель профсоюзного комитета
МОУ Школа № 8 г. Черемхово

Лом (подпись) Ломичева А.В. (расшифровка)
М.П.

дата подписания: 16.03.2022

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор
МОУ Школа № 8 г. Черемхово



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 8 им А.С. Пушкина г. Черемхово»
на 2022– 2025 годы

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 4 от «15» марта 2022г.

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
Администрация муниципального образования
«город Черемхово»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 974 от «18» марта 2022г.
Консультант отдела по труду и управлению
охраной труда Лохв Лохово Л.И.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-4
II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	4-7
III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	7-12
IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	12-13
V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	13-15
VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	15-17
VII. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	17-21
VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	21-22
IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	22-25
X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.....	25-26
XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.....	26-27
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	27

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа № 8 им. А.С. Пушкина г. Черемхово» (далее - МОУ, муниципальное образовательное учреждение, школа), расположенном по адресу: 665413, Иркутская область, г. Черемхово, ул. Ленина, 19, заключенным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», требованиями Профессиональных стандартов работников образования, Уставом МОУ «Школа № 8 г. Черемхово», действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами.

1.1. Стороны Договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель – муниципальное общеобразовательное учреждение «Школа № 8 им А.С. Пушкина г. Черемхово» в лице директора Бархатова Валерия Александровича (далее по тексту - работодатель) и работники школы, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Помогаевой Анастасии Владимировны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие Договора

1.3.1. Договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.3.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ (в том числе – совместителей).

1.3.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МОУ.

1.3.4. При реорганизации МОУ (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.3.7. При реорганизации или смене формы собственности МОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.3.8. Любая из Сторон вправе вносить в период действия Договора предложения об изменениях или дополнениях, не создавая препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств.

1.3.9. Сторона, получившая письменное предложение об изменениях или дополнениях к Договору, в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения обязана вступить в переговоры.

1.3.10. Срок переговоров по внесению изменений и дополнений в Договор не может превышать трех месяцев со дня предупреждения о вступлении в переговоры.

Изменения и дополнения в Договор имеют силу применения и распространения аналогичную Договору.

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

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Социальное партнерство

2.1.1. Социальное партнерство в МОУ направлено на социально-ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений, улучшение качества условий труда и жизни Работников и членов их семей, гармоничное сочетание трудовых прав и обязанностей, совершенствование системы социального страхования и представляет собой систему мероприятий, позволяющих представителям Работников совместно с Работодателем участвовать в разработке и осуществлении согласованной социально-экономической политики в МОУ путём заключения Договора.

2.1.2. Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов Работников и Работодателя, разрешения возникающих между ними противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

2.1.3. Работодатель признаёт председателя первичной профсоюзной организации *Помогаеву Анастасию Владимировну*, как единственного полномочного представителя Работников.

2.1.4. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

- Доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;
- уважение и учёт интересов сторон;
- согласованность своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности МОУ, являющейся базой для обеспечения выполнения Договора;
- соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Договору;
- ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине Договора.

2.1.5. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства:

- проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, обеспечения гарантий трудовых прав Работников, выполнения Договора;
- представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и интересы Работников;
- обеспечение участия представителей Сторон в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес;
- формирование органов по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, контролю за выполнением Договора, урегулированию возникающих споров в рамках комиссий по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений.

2.2. Основные права и обязанности Работников

2.2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставление ежедневного (междусменного) отдыха, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- участие в управлении МОУ через своих представителей в порядке и форме, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором и трудовым договором;
- страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором.

2.2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка¹, утвержденные работодателем по согласованию с трудовым коллективом в лице его представителя;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю (Руководителю) либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

2.3. Основные права и обязанности Работодателя

2.3.1. Работодатель (Руководитель) имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;

¹ Правила внутреннего трудового распорядка МОУ Школа № 8 г. Черемхово

- поощрять Работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследования)

2.3.2. Работодатель (Руководитель) обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, Соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать своевременно и в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в установленные Договором сроки;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- в целях осуществления повышения квалификации кадров организовать разработку и выполнение мероприятий по повышению квалификации (переподготовке) Работников и осуществить финансирование указанных мероприятий в соответствии с Договором и бюджетами МОУ;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечить полное соответствие наименований профессий и должностей Работников действующему трудовому законодательству Российской Федерации;
- осуществлять страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором;
- обеспечить для Работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в МОУ;
- обеспечить источники финансирования Договора с учетом финансового состояния МОУ;
- вести коллективные переговоры по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- согласовывать с уполномоченным представителем трудового коллектива проекты локальных нормативных актов (а так же других документов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и интересы Работников.
- предоставлять полномочному представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию о производственной, хозяйственной и иной деятельности МОУ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Соглашениями, Договором и трудовыми договорами;

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом 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 соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора 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);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (трёхдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.1. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок (*ст. 58 ТК РФ*), за исключением случаев, предусмотренных в *ч.1 ст. 59 ТК РФ*.

3.3.1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.

3.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в *ст. 57 ТК РФ*, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты,

надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

3.5. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.6. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения Работника.

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без письменного согласия Работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

3.8. При приеме на работу педагогических работников не устанавливать испытание педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

3.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для (*ст. 70 ТК РФ*):

- 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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

3.8.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.8.3. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*ст. 71 ТК РФ*).

3.10. При приеме на работу Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации,

необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.11. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

3.13.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.13.2. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.13.3. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.13.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе сотрудника.

3.13.5. Объем учебной нагрузки на следующий учебный год может быть уменьшен при уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

3.13.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

3.13.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.13.11. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагают, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы и данная работа является основной.

3.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если

необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.11. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

3.13.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.13.2. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.13.3. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.13.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе сотрудника.

3.13.5. Объем учебной нагрузки на следующий учебный год может быть уменьшен при уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

3.13.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

3.13.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.13.11. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагают, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы и данная работа является основной.

3.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если

педагоги, для которых данное МОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) (ст. 73 ТК РФ).

3.16. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.17. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

3.17.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

3.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.20. Расторжение трудового договора по пункту 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

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

3.22. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

3.23. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности-трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.24. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 8 части первой ст. 77 ТК РФ);
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 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 ст. 77 ТК РФ*);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*пункт 5 части первой ст. 83 ТК РФ*).
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*пункт 7 части первой ст. 77 ТК РФ*).

3.25. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными *частью 2 ст. 179 ТК РФ* имеют:

- работники, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию).
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя, без отрыва от работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.26. Работникам, получившим уведомление об увольнении по *п.1 и п.2 ст. 81 часть III ТК РФ*, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.27. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст. 178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

3.29. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.30. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, определяются

соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации. (ст. 168 ТК РФ, Постановление Правительства Иркутской области от 10.09.2014 г. № 433-ПП).

3.31. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

3.32. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный *Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85*;

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.

3.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров работников.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией.

4.1.1. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

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

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

4.5. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.6. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ).
- производить оплату за повышения квалификации педагогических работников предусмотренной п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ не реже одного раза в течение трех лет;

4.7. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест Работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. В соответствии со ст.136 ТК РФ, выплачивать заработную каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца (заработную плату за первую половину месяца с 1 по 15 число) и 10 числа месяца, следующего за расчетным (заработную плату за вторую половину месяца с 16 по 30 (31) число).

5.2. При установлении условий оплаты труда работников учреждений обеспечить уровень дифференциации заработной платы работников к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации. Уровень дифференциации заработной платы определяется в размерах, не ниже установленных муниципальным правовым актом города Черемхово².

5.3. Оплату сверхурочной работы, работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии со ст. 152,153 ТК РФ.

5.4. Оплату труда в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производить в повышенном размере, но не ниже 35 процентной часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.5. Предварять выплату заработной платы выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем: составных частей причитающейся заработной платы (должностной оклад, тарифная ставка, надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты, выплаты за работу в особых условиях, премии); размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; произведенного удержания (по налогу с физических лиц; по взысканию алиментов или иных сумм на основании судебных решений; по возвращению неотработанного аванса по заработной плате; по погашению неизрасходованного и невозмещённого аванса; по возврату излишне выплаченных сумм; по возмещению ущерба причинённого работодателю и пр.), а также общей денежной суммы, подлежащей выплате (начислению на банковскую карту).

5.6. Выплачивать среднюю заработную плату за время отпуска, не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Своевременно проводить тарификацию педагогических работников МОУ с учетом изменения педагогического стажа, образовательного ценза, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату за присвоенную квалификационную категорию, в соответствии с тарификацией производить с момента

² Положение об оплате труда руководителя и работников МОУ Школа № 8 г. Черемхово

вынесения аттестационной комиссией Министерства образования Иркутской области соответствующего решения.

5.8. Регулярно разрабатывать график аттестации педагогических работников соответствии с их заявлением и своевременно представлять заявки оператору проведения процедуры аттестации.

5.9. Производить оплату труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников (по болезни и другим причинам) дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

5.10. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года размер оплаты труда, с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период: нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет; педагогическим работникам, которым осталось менее одного года до наступления пенсионного возраста на основании пункта 5.7. Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Иркутской области на 2017- 2020 годы (продолжено до 2023 года Дополнительным соглашением к Региональному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2017 - 2020 годы от 30.08.2020 года)

5.11. За время работы, в период зимних и летних каникул обучающихся, не совпадающих с очередным отпуском, производить оплату труда педагогических работников из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая все виды доплат, предусмотренных при тарификации.

5.12. Производить выплаты молодым специалистам в возрасте до 30 лет из числа педагогических работников впервые приступившим к работе по специальности в размере 50 процентов от должностного оклада за первые три года работы.

5.13. Работникам учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения) может устанавливаться надбавка за сложность, напряжённость и высокие достижения в труде в размере до 200 процентов от должностного оклада.

5.14. Оплату труда лицам, работающим в МОУ по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из этих должностей.

5.15. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производить по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст. 147 ТК РФ* не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ.

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

5.18. Выплата за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в МОУ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (*ст. 333 ТК РФ*).

6.3.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (*приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601*)

6.4. На основании *ст. 92 ТК РФ* сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 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, - не более 36 часов в неделю.

6.5. Продолжительность рабочей недели - *шестидневная непрерывная рабочая* неделя с одним выходным днём в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

6.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа. Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст.113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст.153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12. 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 и с соблюдением *ст. 60, 97 и 99 ТК РФ*.

6.13. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (*ст. 99 ТК РФ*).

6.13.1. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных *ст. 99 ТК РФ*.

6.13.2. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

6.13.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.13.4. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.13.5. Оплата труда при этом производится согласно *ст. 152 ТК РФ*.

6.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается согласия работника, по письменному распоряжению работодателя.

6.15. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях указанных в Перечне должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

6.18. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

6.19. Перечень рабочих мест, работа на которых выполняется в условиях ненормированного рабочего дня утверждается Руководителем по согласованию с трудовым коллективом в лице его представителя. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск³, продолжительность которого и порядок (условия) предоставления определены графиком

VII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Порядок использования времени отдыха зависит от желания Работника и не может быть ограничен волей Работодателя (Руководителя).

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

7.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ (ст.108 ТК РФ).

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

7.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников МОУ определяется ст.ст. 115, 116 ТК РФ и Перечнем образовательных учреждений и должностей педагогических работников:

- 56 календарных дней – директор, заместители директора, преподаватели, педагог– психолог, воспитатели, социальный педагог, педагог дополнительного образования;
- 28 календарных дней – административно-хозяйственные работники.
- 30 календарных дней – работающим инвалидам (ст. 23 181-ФЗ от 24.11.1995).
Дополнительно:
- 3 календарных дня за ненормированный рабочий день,
- 8 календарных дней – всем работникам на основании Статьей 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (в ред. от 16.10.2017) и ст.116 ТК РФ.

7.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

7.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

³ Перечень работников с ненормированным рабочим днем МОУ Школа № 8 г. Черемхово

7.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с полномочным лицом трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

7.11. 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.

7.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени:

7.12.1. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

7.12.3. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (*ст. 126 ТК РФ*).

7.12.4. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.12.5. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (*ст. 126 ТК РФ*).

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*ст. 121 ТК РФ*);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

7.13. Стороны договорились предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- 1 календарный день для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу;
- до 5 календарных дней по семейным обстоятельствам - при вступлении в брак работника и его детей, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близких родственников;
- до 3 календарных дней женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет;
- до 14 календарных дней Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- до 14 календарных дней работнику имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- до 14 календарных дней одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- до 14 календарных дней одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ);
- до 14 календарных дней работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения;
- 3 календарных дня председателю выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.14. На основании ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы и , на основании письменного заявления работника предоставляется:

- до 14 календарных дней - работающим пенсионерам по старости (возрасту);
- до 60 календарных дней работающим инвалидам;
- до 35 календарных дней, участникам Великой Отечественной войны.
- до 14 календарных дней родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.

7.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

В соответствии с п. 5 «Порядка предоставления длительного отпуска»:

7.15.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

7.15.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и

приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

7.15.3. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

7.15.4. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

7.15.5. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части *(необходимо указать порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части)*.

7.15.6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

7.15.7. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

7.15.8. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

7.15.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

7.15.10. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

7.15.11. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

7.15.12. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

7.15.13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

7.16. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Выходным днем является воскресенье. *(ст. 111 ТК РФ)*.

7.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

8.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

8.2.4. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

8.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на его приобретение (строительство), компенсации части платы по найму жилого помещения и других вопросов, связанных с улучшением социально-бытовых и социально-экономических условий труда работников.

8.3. Оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

8.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации,

аналогичные предусмотренным федеральным законодательством для работников получающих образование соответствующего уровня впервые.

8.5. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы.

8.6. По согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива или педагогическим советом МОУ применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования, выплат стимулирующего характера⁴;

8.7. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений данного Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, установления условий оплаты труда работников и других.

Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Коллективного договора.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Создание здоровых и безопасных условий труда для Работников, а также проведение профилактических мероприятий по сохранению их жизни и здоровья является одним из приоритетных направлений деятельности сторон.

9.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда⁵.

9.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасные условия труда Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, а также использовать производственные инструменты, сырьё и материалы;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- выявление опасностей и профрисков, регулярно проводить их анализ и оценку;
- проведение мероприятий по улучшению условий и охране труда;
- проведение оценки уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых объектов и рабочих мест;

- установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств СИЗ;
- средствами коллективной защиты, прошедшими обязательную сертификацию и декларирование соответствия, в установленном законодательством Российской Федерации от технического регулирования порядке средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение обучения по охране труда, оказанию первой медицинской помощи

⁴ Положение об оплате труда руководителя и работников МОУ Школа № 8 г. Черемхово

⁵ Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченных работников представительных органов МОУ Школа № 8 г. Черемхово на 2022– 2025 г.г.

- пострадавшим на производстве, по использованию СИЗ, а также инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний;
- контроль состояния условий труда на рабочих местах и правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда⁶;
 - проводить за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров⁷;
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний⁸;
 - обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
 - беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в

⁶ Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда в МОУ Школа № 8 г. Черемхово

⁷ Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в МОУ Школа № 8 г. Черемхово

⁸ Положение об организации проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников МОУ Школа № 8 г. Черемхово.

установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра нормативно-правовых актов по охране труда;

-соблюдение ограничений на привлечение отдельных категорий работников к работе с вредными и опасными условиями труда;

-приостановление работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников;

-создание необходимых условий труда при приёме на работу инвалида;

-незамедлительное информирование работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу;

9.4. Работник обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах своей функции;

-использовать и правильно применять СИЗ;

-проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, применению СИЗ, а также инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний;

-незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях оборудования и инструментов, нарушениях технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

-незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры;

- по инициативе работодателя проходить обучение по охране труда.

9.5. Работодатель и представители трудового коллектива обязаны:

9.5.1. Осуществлять административно-общественный контроль по охране труда⁹.

9.5.2. Не реже одного раза в течение учебного года на педагогическом совете и один раз в квартал на административном совете заслушивать вопросы состояния условий и охраны труда, выполнения необходимых мероприятий по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

9.6. Профсоюзная организация в лице представителей обязуется:

9.6.1. Оказывать работодателю и администрации МОУ практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мер по их предупреждению.

9.6.2. Принимать участие в подготовке педагогических советов, административных совещаний, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий учебно-воспитательного процесса и охраны труда.

9.6.3. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности ОУ к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;

- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда и других;

⁹ Положение об административно-общественном контроле управления охраной труда и безопасности образовательного процесса в МОУ Школа № 8 г. Черемхово

- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;
- информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- ходатайствовать о присвоении почётных знаний, предоставлении к наградам работников образовательной организации;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за своевременным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта и в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных работников;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации
- Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

11.1. Работодатель признаёт представителя первичной профсоюзной организации полномочными представителями трудового коллектива.

11.2 Работодатель обязуется в соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные правовые акты с учетом мнения Общего собрания работников трудового коллектива МОУ.

11.3. Представитель трудового коллектива МОУ Школа № 8 г. Черемхово обязуется:

- осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ) ;

-представлять интересы членов трудового коллектива в органах исполнительной и законодательной власти, судебных и иных инстанциях по вопросам защиты социально-экономических прав и других интересов работников;

- в установленном порядке ходатайствовать перед администрацией МОУ и Управлением образования администрации г. Черемхово о награждении грамотами, почётными знаками и званиями работников за достигнутые успехи в профессиональной деятельности.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор заключается на три года: с 2022 по 2025 гг. и вступает в силу с даты его подписания.

12.2. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения сотрудников (в том числе совместителей), так и на вновь поступивших, на работу в период его действия.

12.3. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива и представителей обучающихся.

12.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется всеми сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют друг другу интересующую достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля выполнения условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива и представителей, обучающихся не реже одного раза в год.

12.5. Стороны несут равную ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном законодательством РФ.

12.6. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора, одностороннее толкование и разъяснение положений Договора.

12.7. Администрация МОУ обязуется в течение 3-х дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его для регистрации в отдел по труду и управлению охраной труда администрации города Черемхово.

Директор МОУ Школа №8
г. Черемхово
В.А. Бархатов



Председатель профсоюзного
комитета МОУ Школа №8
г. Черемхово
А.В. Помогаева