

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»


« 25 » сентября 2021г. **В.Н. Пиунина**

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»


« 25 » сентября 2021г. **О.Л. Ключник**



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»

на 2021-2024 г. г.

Дата проведения общего собрания: 20.02.2021 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № 42/2021 от « 04 » 03 2021 г.

Срок действия: 3 года



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора Ключник О.Л. (далее работодатель) и представителя работников – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» (далее ППО) Пиуниной В.Н.

1.4. Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня прав и гарантий работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 25 февраля 2021 года.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2. ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с существующим трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.1.2. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки.

2.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, в котором конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной

поддержки, предусматривающие такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Каждый экземпляр договора подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается в письменной форме на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных ч.1 ст.57 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 13 мая 2019 г. устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБОУ ЗАТО г. Североморск

«Североморская школа полного дня» с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.5. При установлении учителям, воспитателям, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

Педагогические работники, осуществляющие организацию обучения детей и детей-инвалидов на дому или в социальных, лечебных организациях в период отсутствия учащегося по уважительной причине, вырабатывают учебную нагрузку в образовательной организации.

Объем учебной нагрузки учителей и воспитателей больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», а также педагогическим работникам других общеобразовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) предоставляется в том случае, если учителя, воспитатели МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка учителям, воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. Работодатель обязан выплатить выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 части первой ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными, региональными и местными локальными актами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, условное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни, здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 *Работодатель обязуется:*

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников не реже 1 раза в 3 года.

3.3.2. Повышать квалификацию или профессиональную переподготовку:

- для педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- для женщин после выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, в течение первого года (п.2 часть 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации 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.

3.3.4. 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 трудовым законодательством РФ (ст.173-176 ТК РФ).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Административным регламентом Министерства образования и науки Мурманской области по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в редакции приказа

Министерства образования и науки Мурманской области от 28.09.2020 г. №1247;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04 2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с изменениями от 23 декабря 2020 г.;
- Положением о Министерстве образования и науки Мурманской области, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 21.03.2014 г. №133-ПП с изменениями от 19 октября 2020 г.

По результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям или аттестации на соответствие занимаемой должности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. *Работодатель обязуется:*

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.4.2. 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.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», в том числе и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. При увольнении работника из МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» в связи с ликвидацией организации или сокращении численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 3-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.5. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководителя МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» в письменной форме за 2 недели. По согласованию сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть, увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением удовлетворяется в период временной нетрудоспособности, т.к. инициатива увольнения исходит от работника.

Если работник, находящийся в отпуске, просит уволить его в период отпуска и до истечения установленного законом срока предупреждения, то увольнение производится в срок, о котором просит работник.

4.6. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем:

4.6.1. При сокращении численности или штата работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»;

4.6.2. При несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4.6.3. При неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

4.6.4. При однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей;

4.6.5. При отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня независимо от его

продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;

4.6.6. При появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

4.6.7. При совершении по месту работы хищения школьного имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

4.6.8. При установлении комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

4.6.9. При совершении виновных действий работником, обслуживающим денежные, товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны руководителя образовательного учреждения;

4.6.10. При совершении работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» (приложение №1), ст.91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, утверждаемыми работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

5.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов (за 1 ставку) для женщин и 40 часов (за 1 ставку) для мужчин, если иное не предусмотрено нормативными актами Российской Федерации.

5.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 13 мая 2019 г.:

- 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

- 25 часов в неделю – воспитателям, работающим с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья;

- 30 часов в неделю – воспитателям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам;

- 36 часов в неделю – педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-библиотекарию, тьютору.

Трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с письменного согласия педагогического работника может быть определен дополнительный вид работ на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, руководство методическими объединениями, другие дополнительные виды работ, связанные с образовательной деятельностью).

Локальными нормативными актами ОУ могут быть определены дополнительные виды работ (периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса), которые необходимы в целях обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

5.4. Педагогическим работникам ОУ, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.5. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- а также в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.6. Составление расписания уроков, графика работы осуществляется с учетом рационального времени работников, ведущих преподавательскую работу. Длительные перерывы, более 2-х часов подряд (ст.108 ТК РФ) рабочим временем педагогических работников не являются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников.

5.7. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовым договором, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» (заседания педагогического Совета, родительские собрания и т.п.), учитель, воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», в связи с производственной необходимостью.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до трёх лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае оплата производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Режим работы педагогического коллектива в каникулы утверждается приказом работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию

дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также положениями, определенными Федеральным законом Российской Федерации от 08.12.2020г. №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, на основании информации, предоставляемой работником, по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

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

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника (ст.124, 125 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств общеобразовательного учреждения (ст.126 ТК РФ).

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника продлевается в случае его временной нетрудоспособности, наступившей во время отпуска, или по его желанию предоставляется в другое время.

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.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в

течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

5.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в количестве 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ).

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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 ими 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 случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему право на льготный проезд к месту использования отпуска и обратно, один раз в 2 года;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 3 календарных дней в году;
- для сопровождения собственных детей, идущих в первый класс, на линейку «Первого звонка» в школу – 1 календарный день;
- для присутствия на празднике «Последний звонок» у своих детей – 1 календарный день;
- 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 в любое удобное для них время – до 14 календарных дней;
- работнику (родителю, опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Неиспользованные дни не суммируются. (ст.319, ст.264 ТК РФ);

- работнику (родителю, опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, иными законами РФ либо коллективным договором.

5.17. По письменному заявлению педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подп. 4 п.5 ст.47 Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»», ст.335 ТК РФ).

5.18. Общими выходными днями являются: суббота, воскресенье.

Установление 5-дневной рабочей недели оговаривается в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.19. График дежурств педагогических работников в МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», графики сменности, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.20. Дежурство педагогических работников в МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» начинается не позднее, чем за 20 минут до начала занятий.

При составлении графика дежурств учитывается режим рабочего времени учителя, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, чтобы не допускать случаев длительного дежурства, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более двух часов.

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

5.22. При отсутствии в течение года (с 01 сентября текущего по 31 августа следующего года) дней нетрудоспособности, предоставляются дополнительные дни отдыха в количестве 3 рабочих дней с сохранением заработной платы в каникулярное время.

5.23. Работникам, которые являются членами ППО не менее одного года, предоставляется 1 дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в каникулярное время.

5.24. Время проведения мероприятий (совещаний, педсовета, методических объединений, заседание комиссий) не должно превышать двух часов в неделю;

Педагогический Совет – не более 1 часа 40 минут;
Методическое объединение – не более 1 часа;
Школьный психолого-педагогический консилиум - не более 1 часа.

5.25. Проводить не более одного мероприятия в день.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

6.2. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», а также в соответствии с образованием, стажем педагогической работы, наличием квалификационной категории

6.3. Для работников учреждения размеры должностных окладов устанавливаются на основе минимальных, по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.4. Оплата труда библиотечных работников осуществляется применительно к условиям оплаты труда для аналогичных категорий специалистов, работающих в учреждениях культуры.

6.5. Заработная плата работников школы состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом РФ.

6.6. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников школы повышается:

1) За работу в специальных (коррекционных) классах, группах - на **20%**.

В случае осуществления педагогическими работниками МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» своей деятельности в специальных (коррекционных) классах, группах оплата труда педагогических работников с учетом данного повышения производится только за часы занятий в этих классах и группах.

2) За индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов и(или) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, повышение должностного оклада (ставки заработной платы) производится на **20%**.

3) Специалистам логопедического пункта **на 20%**.

4) Учителю-дефектологу, педагогу-психологу, тьютору за работу с детьми-инвалидами **на 20%**.

6.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников и руководящих педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, повышается за наличие квалификационной категории:

– для педагогических и руководящих педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию на **10%**;

- для педагогических и руководящих педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию на **15%**.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы, учебной нагрузки (педагогической работы).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.8. Месячная заработная плата работников МБОУ ЗТО г. Североморск «Североморская школа полного дня», отработавших установленную законодательством месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда для трудоспособного населения в Мурманской области (ч.3 ст.133 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017г. №38-П).

6.9. Премии работникам ОУ устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ЗТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» в абсолютных размерах и не учитываются при расчете доплаты до уровня минимального размера оплаты труда работника.

Выплата премий производится без учета компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.10. Изменение должностного оклада (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов

о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при проведении специальной оценки условий труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности – выплата заработной платы с учетом изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 24 числа – за первую половину отработанного месяца; 9 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину отработанного месяца с обязательной выдачей расчетного листа.

При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», выплаты производятся накануне. Выплата отпускных осуществляется за 3 дня до даты начала отпуска. Расчет увольняемых работников производится в день увольнения.

6.12. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях (в том числе по совместительству), по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности
Учитель	Учитель, воспитатель, социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,

	направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
--	---

6.13. Наполняемость классов (групп) является предельной нормой обслуживания в конкретном классе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Норма наполняемости классов (групп) в МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»:

- общеобразовательные классы - 25 человек, в условиях инклюзии: не более 5 обучающихся с ТНР, не более 4 обучающихся с ЗПР (вариант 1);

- общеобразовательные классы – 20 человек, в условиях инклюзии: 1 обучающийся с РАС (вариант 1);

- общеобразовательные классы – 15 человек, в условиях инклюзии: 2 обучающихся с РАС (вариант 1);

- общеобразовательные классы - 12 человек, в условиях инклюзии: не более 4 обучающихся с ЗПР (вариант 2);

- общеобразовательные классы – 12 человек, в условиях инклюзии: не более 2 обучающихся с РАС (вариант 2);

- общеобразовательные классы – 9 человек, в условиях инклюзии: не более 1 обучающегося с РАС (вариант 3);

- коррекционные классы, (группы) – для умственно отсталых - 12 человек;

- коррекционные классы, (группы) глубоко умственно отсталых – 10 человек;

- коррекционные классы (группы) для имеющих сложные дефекты – 5 человек.

Превышение количества учащихся (воспитанников) в классе (группе) или работа педагога в малокомплектном (разновозрастном) классе-группе компенсируется учителю (воспитателю) установлением выплаты стимулирующего характера.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет работодатель.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Устанавливает работникам школы выплату за работу в районах Крайнего Севера и приравненных местностях: районный коэффициент – 50%, полярную надбавку – до 80%. Условия исчисления стажа для установления полярной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и ее размеры определяются законодательством Российской Федерации.

7.2. Работнику и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта (за

исключением такси), в том числе и личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

7.3. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем (в том числе осуществляется и въезд на платный участок дороги).

7.4. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г. Североморск от 07.11.2008г. №904 «Об утверждении порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, финансируемых из средств местного бюджета муниципального образования ЗАТО г. Североморск, и неработающим членам их семей» (в ред. от 27.01.2017 г.).

7.5. Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории РФ в связи с расторжением трудового договора определяется Постановлением администрации муниципального образования ЗАТО г. Североморск от 17.04.2006г. №268 «О компенсации расходов, связанных с переездом и провозом багажа, работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета» (в ред. от 02.10.2019 г.).

7.6. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

7.7. Гарантировано медицинское обслуживание за счёт средств фонда медицинского страхования.

7.8. *Стороны договорились, что работодатель:*

7.8.1. Ходатайствует перед Учредителем о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.8.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

7.8.3. Оплачивает сотрудникам МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» командировочные расходы по представленным документам.

7.8.4. Педагогическим работникам по письменному заявлению устанавливаются следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

- выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата стимулирующего характера в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) к очередному отпуску.

7.8.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией общеобразовательного учреждения;
- возобновления педагогической работы после ухода на пенсию;
- педагогическим работникам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- по окончании длительной болезни;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

7.8.6 Сохраняется педагогическим работникам уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

- педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период, до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. В случае отказа в присвоении квалификационной категории, заработная плата педагогическому работнику исчисляется без учета повышения за квалификационную категорию со дня вынесения такого решения аттестационной комиссией.

7.8.7. Закрепление наставников за педагогическими работниками из числа молодежи в первый год их работы, установление наставникам доплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

7.8.8. Работников школы, имеющих одного и более детей дошкольного возраста, по их личной просьбе не привлекать к работе в субботние, выходные, праздничные дни и вечернее время.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. *Работодатель обязуется:*

8.1. Обеспечить право работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу и переведенными на другую работу работниками МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Вести контроль за работой комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации (ППО). Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, техническим инспекторам труда, профсоюза работников образования и науки в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15. Комиссии по социальному страхованию приобретать и вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.16. Информировать коллектив МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.

8.17. Проведение обязательного обучения сотрудников мерам пожарной безопасности согласно требованиям ст.25 федерального закона от 21.12.1994 г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности» (с изменениями на 22 декабря 2020 года).

8.18. Оборудовать гардеробные для педагогического и обслуживающего персонала, обеспечить работников питьевой водой.

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

8.20. *Работники обязуются:*

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

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

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

8.20.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

9.3.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы (п.1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ);

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

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

9.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ):

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

9.7. Работодатель предоставляет выборному профсоюзному органу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.9. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.10. Работодатель за счет выплат компенсационного характера МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере, определенном Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

9.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций и участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

9.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9.13. Работодатель предоставляет выборному профсоюзному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

9.14. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» по тарификации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда, по распределению выплат (стимулирующего или компенсационного характера), по социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ППО)

10.1. *Первичная профсоюзная организация обязуется:*

- представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и на основании письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1% на счет ППО.

10.2. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей,

в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

10.6. Участвовать в работе комиссий МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» по тарификации, аттестации педагогических работников (проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности), специальной оценке условий труда, охране труда.

10.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате.

10.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что работодатель МБОУ ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня» направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайние меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обстоятельств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

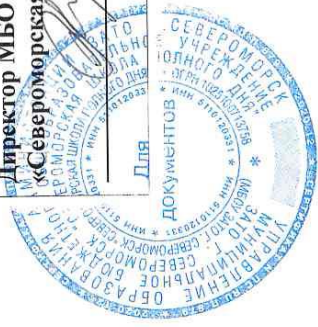
11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят
на собрании коллектива
МБОУ ЗАТО г. Североморск
«Североморская школа полного дня»
протокол №1 от 20.02.2021 г.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью _____ л.

Директор МБОУ ЗАТО г. Североморск
«Североморская школа полного дня»
_____ О.Л. Ключник



Изменения (дополнения)

в коллективный договор на 3 года (20.02.2021 – 20.02.2024)

(срок действия коллективного договора)

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение ЗАТО г. Североморск «Североморская школа полного дня»

Регистрационный №42/2021 от 04.03.2021 г.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.


Пункт 5.23 читать в следующей редакции:

«5.23. Работникам, которые являются членами ППО не менее одного года, предоставляется 1 дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в каникулярное время.»

Дата вступления в силу изменений (дополнений): 14 мая 2021 г.


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
ЗАТО г. Североморск «Североморская школа
полного дня»


В.Н. Пиунина
«14» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
ЗАТО г. Североморск «Североморская школа
полного дня»


О.Л. Ключник
2021г.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

№ рег N 42/2021 от 04.03.2021

