

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 87»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 87»
на период с 01.03.2023 по 28.02.2026**

Принят на общем собрании
работников 21.02.2023 года
протокол № 1

г. Северск

Разделы Коллективного договора:

1. Общие положения
2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора
3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников
4. Оплата труда
5. Рабочее время и время отдыха. Трудовой распорядок и материальная ответственность.
6. Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление
7. Социальные гарантии, льготы и компенсации
8. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ «СОШ № 87».
2. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБОУ «СОШ №87».
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
4. Перечень профессий (должностей) работников с вредными условиями труда, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).
5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.
6. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №87».
7. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 87»
8. Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
9. Протокол № 1 общего собрания работников от 21 февраля 2023 года по принятию Коллективного договора.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СОШ № 87».

Коллективный договор заключён в соответствии с

- Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Договор регулирует социально-трудовые отношения между работодателем и работниками и заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.03.2023 по 28.02.2026. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией учреждения в лице председателя профсоюзного комитета и работодатель в лице его представителя — директора МБОУ «СОШ № 87».

1.4. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания сторонами.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБОУ «СОШ № 87»;

3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

4) Перечень профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым оплата труда устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

5) Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 87»;

6) Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников в МБОУ «СОШ № 87»;

7) другие в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами.

1.12. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией:

- учет мнения представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению представителя работодателя считается заключением трудового договора.

2.4. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, коллективным договором.

2.5. Руководитель организации должен поставить в известность профсоюзный комитет организации об изменениях организационных условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.8. При переводах работника, на срок до одного месяца, без его согласия оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности штата работников работодатель письменно уведомляет профсоюзный комитет школы не менее чем за три месяца до даты увольнения работника. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата работников или в связи с ликвидацией организации персонально и под подпись не менее чем за два месяца до даты увольнения.

2.10. Критериями массового увольнения являются:

а) ликвидация организаций;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации в следующем количестве: - для организаций с численностью до 100 человек: 30 и более человек в течение 90 календарных дней; - для организаций с численностью от 101 до 500 человек: 30 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, (по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.13. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют: работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия в труде и Почетными грамотами министерств и ведомств, в том числе знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза; работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб; работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор; работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет. При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники - члены Профсоюза.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

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 работу в другую местность вместе с работодателем;

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;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Направлять на обучение по программам повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника на повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на переподготовку и дополнительное профессиональное образование 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).

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

4. Оплата труда.

4.1. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

4.2. При нарушении руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, руководитель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.3. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится согласно (ст.124, подпункт 4)

4.5. Заработная плата руководителя, и заместителей руководителя устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (Постановлением Мэра ЗАТО Северск от 25.08.2022 № 34-пм «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых Управление образования Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя», Распоряжением Мэра ЗАТО Северск «О годовом премиальном фонде руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений, в отношении которых Управление образования Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя»), а также коллективным договором. Руководителю, выполняющему одновременно работу по педагогической должности, стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с: нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и муниципальных образовательных организаций.

4.6. Учреждение полностью распоряжается экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством. По согласованию с профсоюзным комитетом производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.9. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области». Руководителю, имеющему эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с: нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

4.10. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится повышенная оплата в размере 35 % к должностному окладу за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»»

4.11. Время простоя (ст.157 ТК) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которое сохраняется заработная плата.

4.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.13. Месячная заработная плата не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5. Рабочее время и время отдыха. Трудовой распорядок и материальная ответственность.

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору), график работы утверждаются руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

5.2. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под подпись) по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.4. Рабочий день работников образовательного учреждения с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

5.5. Коллективным договором определяется условия ненормированного рабочего дня (Приложение № 8).

5.6. Сверхурочные работы производятся 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 статьей 99 ТК РФ. В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. Оплата труда при этом производится по правилам статьи 152 ТК РФ.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.10. Работникам учреждения, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работников органов управления образованием), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

5.11. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности общеобразовательного учреждения. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, составляется график предоставления длительных

отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника общеобразовательного учреждения.

По письменному заявлению работника и взаимному соглашению между работодателем и работником длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с работодателем общеобразовательного учреждения. При желании работника прервать длительный отпуск, работник заявлением предупреждает работодателя общеобразовательного учреждения не менее, чем за один месяц. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листом нетрудоспособности или по согласованию с работодателем, переносится на другой срок.

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

По взаимному соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 6 месяцев при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности общеобразовательного учреждения.

5.12. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), руководитель организации с учетом производственных возможностей обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5-ти календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, продолжительностью до 14 календарных дней.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.13. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если

на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.14. Утверждение графиков отпусков и принятие решения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При предоставлении по соглашению сторон ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.15. Руководитель организации обязан под подпись, до подписания трудового договора, ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом, условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и другими локальными актами школы.

5.16. Работники имеют право обратиться в профсоюзный комитет школы в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

6. Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление.

6.1. Работодатель гарантирует:

6.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на социальное страхование.

6.1.2. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной помощи.

6.1.3. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.4. Утверждение сроков и обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.1.5. Признание, независимо от результатов специальной оценки условий труда, прав педагогических работников на определение их специального страхового стажа для оформления досрочной пенсии в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающих право на досрочное пенсионное обеспечение».

6.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции, обязуются:

6.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, членов совместных комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц.

6.2.3 Обеспечить выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах.

6.2.4. Предусмотреть выделению средств по улучшению условий и охраны труда в соответствии 226 ст. ТК и Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области». Средства расходуются на мероприятия, предусмотренных Планом организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда МБОУ «СОШ № 87» (приложение № 2).

6.2.5. Организовывать и обеспечивать оценку готовности образовательного учреждения к началу учебного года в соответствии с «Едиными требованиями к организации проведения проверок образовательных учреждений к началу учебного года» (письмо Минобрнауки России, МЧС России и Роспотребнадзора от 12.03.2008 № АФ- 102/09, № 43-828-19/01, № 2050-8-23). В целях обеспечения безопасности образовательного процесса проводить проверку готовности образовательных организаций к началу учебного года. Включать в состав комиссий представителей профсоюзного комитета.

6.3. Профсоюзный комитет обеспечивает защиту работников от необоснованных действий руководителя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

6.4. Организация признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;
- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства.

6.5. Профилактика ВИЧ-инфекции:

1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

5. Доступ к лечению и уходу.

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

6. Партнерские отношения.

Организация установит партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями», которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

Обеспечение правил пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных

программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

7.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти.

7.3. При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются следующие условия:

7.3.1. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации. Сохранение указанной оплаты труда производится на основании

заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (п.5.7. настоящего Соглашения).

7.3.2. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под подпись.

7.3.3. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

7.4. Работодатель, при наличии средств ФОТ может предоставить с сохранением средней заработной платы дни:

- вступления в брак самого работника – 1 календарный день;
- проводы детей в армию – 1 календарный день;
- родителям первоклассника – 1 календарный день;
- в связи с похоронами близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) – 3 календарных дня.

8. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1. Права первичной профсоюзной организации школы, гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза работников атомной энергетики и промышленности и иными соглашениями.

8.2. Сбор членских профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет ТПО КПО со счета организации, начисляющей и выплачивающей заработную плату, одновременно с выдачей (перечислением в кредитную организацию) заработной платы работникам (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

8.3. Увольнение председателя профкома и членов профсоюзного комитета, в период осуществления их полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа. Работники, выбранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного органа, а председатели первичных профсоюзных организаций - также и с согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

8.4. Взаимодействие руководителя организации с профсоюзным комитетом осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ);

- согласования с профсоюзным комитетом, то есть принятия решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, оформленных соответствующим протоколом, подписанным представителями сторон. В случае принятия решения руководителем организации без согласования с профсоюзным комитетом, обязательного в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим и иными соглашениями, коллективным договором, такое решение является недействительным; - согласия профсоюзного комитета, отсутствие которого при принятии решения руководителем, является грубым нарушением им своих трудовых обязанностей.

8.5. Члены профсоюзного комитета освобождаются от своей основной работы для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников атомной энергетики и промышленности, территориальной организацией г. Северска; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.6. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его на оплачиваемую выборную должность в профсоюзный орган (профсоюзную организацию) любого уровня, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 375 ТК РФ).

8.7. Профком обязуется:

8.7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере 1% от начисленной заработной платы.

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

8.7.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда материального стимулирования работников, и иных фондов учреждения.

8.7.4. 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.

8.7.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.7.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

8.7.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.7.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8.7.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведение специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.7.12. 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 и страховых взносах работников.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

9.3. Рассматривают в 3-хдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От Работодателя -
Директор МБОУ «СОШ № 87»
_____ Н.А. Гук
«__» _____ 2023 г.

От Работников -
председатель ПК № 72
_____ С.Л. Труфанова
«__» _____ 2023 г.