

От работодателя

Директор МБОУ СОШ №27

_____ **Ю.В. Полетов**

«25» марта 2022 г.

От работников

**Председатель первичной
профсоюзной организации**

МБОУ СОШ №27

_____ **Н.Е. Тертичная**

«25» марта 2022 г.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа №27» г. Белгорода
на период с 25.03.2022 г. по 24.03 2025 г.**

**принят на общем собрании
работников МБОУ СОШ №27
г. Белгорода
от «25» марта 2022 г.
протокол № 3**

Белгород, 2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключается на 2022-2025 годы и действует с момента подписания его сторонами с 25.03.2022 по 24.03.2025 г.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 27» г. Белгорода в лице председателя первичной профсоюзной организации Тертичной Натальи Евгеньевны с одной стороны и работодателем МБОУ СОШ №27 в лице директора Полетова Юрия Викторовича, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и правовыми актами с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При смене форм собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников школы.

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

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на Общем собрании работников МБОУ СОШ № 27 один раз в год.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами;

- перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

1.12. Формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 Трудового Кодекса РФ;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной переподготовки кадров, высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

2.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Проводить своевременную профессиональную подготовку и переподготовку, и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

2.3.2. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

2.3.3. Предоставлять право педагогам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 п.2, ч.5; ст.76 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.3.4. Во время прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется средняя заработная плата. Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы, время.

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим

работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, основного или среднего общего образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-174,176 Трудового кодекса РФ).

2.3.6. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

2.4. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, формируемыми самостоятельно.

2.4.1. Работники, не имеющие квалификационной категории, обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет.

2.4.2. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) лица, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

2.4.3. Прохождение аттестации педагогическими работниками в целях установления квалификационной категории проводится Главной аттестационной комиссией регионального уровня по желанию педагогических работников.

2.4.4. Работодатель устанавливает педагогическим работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.5. Работодатель уведомляет профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца до предстоящего мероприятия или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца (ст.82

Трудового кодекса РФ). Критерием массового высвобождения является одновременное сокращение 10 процентов работников от всей численности работников организации.

2.5.1. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении согласно статье 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

2.5.4. В случае сокращения штатов отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ст. 179 Трудового кодекса, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одиноких матерей и отцов, родителей, воспитывающих детей - инвалидов до 8 лет, неосвобожденных председателей первичной профсоюзной организации, молодых специалистов, имеющих стаж работы менее одного года.

2.5.5. В случае закрытия классов (групп), изменения учебного плана предоставить работникам с их согласия возможность работать в режиме неполной загрузки.

2.5.6. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально в письменном виде не менее чем за 2 месяца.

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

3. Прием на работу, трудовой договор

3.1 Трудовые отношения в системе образования определены статьями 46-52 Закона РФ «Об образовании в РФ».

3.2 Трудовые отношения работника образовательного учреждения регулируются трудовым договором (контрактом), условия которого не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в

двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58 и 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5.1 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу,

должно предоставить справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5.2 К педагогической деятельности, а также к трудовой деятельности в

сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления и др., не допускаются лица:

– лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

– имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и 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 общей нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общей безопасности;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (ст. 331 Трудового кодекса РФ).

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим

работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.7.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в течение учебного года.

3.7.2. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Работа по определению классов и учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3.7.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде заранее, до ухода в очередной отпуск.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, кроме случаев установленных фактов ненадлежащего исполнения должностных обязанностей.

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

3.9. На педагогических работников возлагается исполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.9.1. Классное руководство для педагогического работника является дополнительной работой за дополнительную плату и рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объема работ. Педагогическому работнику выполнение обязанностей классного руководителя может быть поручено только с письменного согласия педагогического работника. При этом должны быть уточнены срок, в течение которого работник будет выполнять эту работу, ее содержание и объем (Ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9.2. Педагогический работник имеет право досрочно отказаться от выполнения данной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня, и перераспределив учебную нагрузку в соответствующем классе другому учителю.

3.9.3. Функции классного руководителя на педагогического работника возлагаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения с оформлением в обязательном порядке дополнительного соглашения к трудовому договору. В случае временной замены классного руководства в

связи с нетрудоспособностью основного работника замена осуществляется с первого дня.

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- наличия в обращениях законных представителей обучающихся фактов, подтверждающих неправомерные действия педагога.

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

3.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора на новый учебный год допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников)).

Изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение

образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ) не допускается.

3.14.1. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.17. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

4. Режим работы

Режим рабочего времени общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, учебным планом, календарным учебным графиком, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

4.1. Установить в школе пятидневную рабочую неделю.

4.2. Определить продолжительность урока в 1 классе - 35 минут в первом полугодии, 40 минут - во втором, в остальных параллелях - 40 минут.

4.3. Режим работы МБОУ СОШ №27 устанавливать до начала учебного года на основе санитарно-гигиенических требований.

4.4. Для работников устанавливается продолжительность рабочего времени: из числа административно-управленческого персонала - 40 часов в неделю, педагогического персонала – от 18 до 36 часов в неделю, учебно - вспомогательного и обслуживающего персоналов - 40 часов в неделю.

4.5. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя в соответствии с

требованиями СанПиН.

4.5.1. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

4.5.2. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки в неделю до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.5.3. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может, с их письменного согласия, быть установлен суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с предоставлением гарантий и компенсаций согласно ТК РФ.

4.7. Часы, свободные от уроков, дежурств, внеурочных мероприятий, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Совместно с профкомом вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения собраний коллектива, родительских собраний, оперативных совещаний педагогических работников (последние проводятся еженедельно по средам в 15.00 часов в актовом зале школы).

4.9. Не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.10. В каникулярное время привлекать учителей к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с письменного согласия работника.

4.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии письменного согласия работника, с учетом мнения профкома (ст. 113 ТК РФ) и с предоставлением предусмотренных гарантий и компенсаций.

4.12. Проводить расстановку кадров на новый учебный год с учетом мнения профкома не позднее 25 мая текущего года.

4.13. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить два раза в год на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников. Сроки проведения тарификации установить с 1 января и с 1 сентября текущего года.

4.14. Привлекать учителей и других работников к дежурству по учреждению в соответствии с режимом работы учреждения. Дежурство должно начинаться за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более

30 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на четверть, полугодие, календарный и учебный год, утверждается директором, согласовывается с профкомом.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.16. Очередные отпуска предоставлять работникам образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством в летний период согласно графику отпусков (ст. 123 ТК). Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки (по медицинским показаниям), а также в иных случаях при возможной организации непрерывного функционирования ОУ.

4.16.1. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производить только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

4.17. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.18. Сохранять за работниками, ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет, место работы не менее 18 часов.

4.19. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

4.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.22. 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, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.23. Работникам предоставлять отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем сроком до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

4.24. Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением средней заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

4.22. Педагогические работники школы не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на деятельности образовательного учреждения с сохранением места работы и общего стажа работы.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы и педагогическая нагрузка в объёме не менее 18 часов при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам и количество учебных классов.

Отпуск сроком до одного года может быть прерван досрочно:

- по уважительной причине;
- по соглашению сторон.

4.21. В соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса предоставлять право на получение отпуска без сохранения заработной платы следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.22. Предоставлять работникам дни отдыха в каникулярное время, с сохранением заработной платы:

-председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня

-членам профкома (руководство профкома) – 2 дня

-работникам, не имеющим больничных листов в течении учебного года – 2 дня

4.23. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между уроками (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.24. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

5. Оплата и стимулирование труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников общеобразовательного учреждения, престижа педагогической профессии и мотивации труда руководитель совместно с профсоюзной организацией вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников.

5.2. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) должно производиться в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и г. Белгорода.

5.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителей пересчитывается 2 раза в год.

5.4. Своевременно (за два месяца) знакомить всех работников (с подписью) с изменениями условий труда.

5.5. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.6. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Заработная плата выплачивается работникам перечислением на счета Белгородского отделения Сбербанка России или на указанный работником счет другого отделения Банка.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

5.8. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в размере 13890 рублей в месяц. Начиная с 2023 года устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.9. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров, выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.11. На основании письма «О сохранении уровня оплаты труда педагогическим работникам с учётом ранее имевшейся квалификационной категории» департамента образования Белгородской области от 13 августа 2014 года №9-06/5520-ИРО и Белгородской региональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 13 августа 2014 года №36 сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, по уважительным причинам и тем, кто не имеет возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.).

5.12. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета

заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в учреждении и дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.13. Заключать с работниками дополнительное соглашение к трудовому договору при изменении условий труда, оплаты труда.

5.14. Оплата труда в выходные и праздничные дни регулируется ст.1463 ТК РФ.

5.15. Оплата труда в ночное время регулируется ст.154 ТК РФ.

5.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ)

6. Социальные льготы и гарантии

Стороны договорились:

6.1. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

6.2. Обеспечивать качественное медицинское обследование всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.3. Оказывать помощь остро нуждающимся работникам в обеспечении санаторно-курортными путевками.

6.3.1. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.4. Оказывать помощь в обеспечении мест детям работников в детских садах.

6.5. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

6.6. Оказывать постоянную помощь ветеранам, неработающим пенсионерам.

6.7. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников школьного возраста до 14 лет включительно

7. Свобода творчества и защита прав молодого учителя

Стороны договорились:

7.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающую физической и психической перегрузки детей.

7.2. Учитель имеет право вносить изменения в программу обучения по своему предмету (не более 20%) по согласованию с педагогическим советом.

7.3. О планируемом посещении занятия администрацией учитель должен быть предупрежден заранее, не менее чем за 10 минут до урока.

7.4. При посещении урока работодатель не имеет права делать замечания учителю (если нет угрозы жизни и здоровью детей), разбирать проведение

урока, если рядом находятся учащиеся. Все замечания выносятся в доброжелательной форме.

7.5. При устройстве на работу молодого учителя работодатель обязан предоставить полную нагрузку (18 часов) молодому специалисту согласно специальности.

7.6. Работодатель может принять на работу молодого специалиста на неполную учебную нагрузку при наличии свободных часов по предмету (только по его согласию).

7.7. Молодой учитель имеет право на педагога-наставника (выбор наставника производится по обоюдному согласию).

8. Улучшение условий, охрана труда и сохранение здоровья

Стороны договорились:

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, создавать условия предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний;

8.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски и регулярно их анализировать, и оценивать;

8.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.5. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.6. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.8. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков

либо недопущению повышения их уровней, с соблюдением сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Вести 3-х ступенчатый административно-общественный контроль.

8.9. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

8.10. Предусматривать выделение средств на мероприятия по охране и безопасности труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.11. Осуществлять обучение по охране труда через проведение:
инструктажей по охране труда;
стажировки на рабочем месте;
обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

8.12. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда включать уполномоченного по охране труда от профкома.

8.13. Организовать проверку знаний требований охраны труда работников школы не реже 1 раза в год. Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев. Предусмотреть проведение инструктажей по охране труда:

- а) вводный инструктаж по охране труда;
- б) инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый);
- в) целевой инструктаж по охране труда.

8.14. По мере необходимости направлять уполномоченного по охране труда от профсоюза на обучение по охране труда.

8.15. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. В случае неприменения выданных работникам в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работодатель имеет право отстранить от работы работника.

8.16. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой,

воздушный, световой и водный режим в школе. При температуре воздуха в помещении ниже 15 градусов тепла уроки должны быть сокращены до 30 минут, при температуре ниже 10 градусов тепла занятия должны быть прекращены.

8.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством обязуется 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

8.18. Обеспечить горячим питанием в столовой работников общеобразовательного учреждения.

8.19. Ежеквартально проводить анализ заболеваемости работников, устранять причины заболеваемости в короткие сроки.

8.20. Предоставлять работникам возможность создавать группы здоровья: аэробики, плавания, ритмики.

8.21. Два раза в год проводить дни здоровья для работников и их членов семей с выездом за город, на природу.

9. Пожарная безопасность

«В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности, Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

9.1. Работодатель имеет право:

9.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны. 9.2. Работодатель обязаны:

9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.2.3. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

9.2.4. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих

работников мерам пожарной безопасности;

9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

9.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных;

9.2.12. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

9.3. Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации».

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

10.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2. Работодатель разрешает обучение председателя профкома по

вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с освобождением от уроков, с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году (ст. 374 Трудового кодекса РФ).

10.3. Работодатель имеет право освобождать от работы председателя и членов профкома с сохранением средней заработной платы на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

10.4. Работодатель за счет средств из стимулирующего фонда общеобразовательного учреждения производит ежемесячные выплаты председателю и членам профкома за общественную работу в соответствии с показателями критериев по данному вопросу, в зависимости от набранных баллов и в случае принятия данного решения соответствующей комиссией.

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.5.1. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 374, 376).

10.6. Работодатель предоставляет профкому информацию по вопросам, отнесённым к его компетенции согласно ТК РФ.

10.7. Члены профкома включаются в состав комиссий формирования и распределения фонда стимулирования по тарификации, аттестации педагогических кадров, Управляющего Совета, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

10.8. При условии выполнения пунктов Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включённым в настоящий договор.

10.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- утверждение расписания уроков и занятий;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности, календарного учебного графика (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Права и обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. 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.

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

11.3. 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.

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

11.5. 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).

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

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

11.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с администрацией общеобразовательного учреждения по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними

подарками.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

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

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

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, Управляющего Совета, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, свадьбы, рождения ребенка в семье, в связи с юбилеем, с тяжелой болезнью, с несчастным случаем или пожаром, а также по результатам высоких достижений, связанных с профессиональной и активной профсоюзной деятельностью на благо школы.

11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.17. Защищать права и отстаивать интересы представителей администрации школы в случае неправомерных действий по отношению к ним работников учреждения.

12. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

Стороны договорились:

12.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения изменить или аннулировать его. Сторона, изъявившая подобные намерения, письменно уведомляет другую сторону за 3 месяца до истечения срока действия договора.

12.2. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.

12.3. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

Договор принят на собрании работников коллектива
(протокол № 3 от 25.03. 2022 года) сроком на 3 года.