

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7»

617765, Пермский край, Чайковский г, проспект Победы, 2

ОГРН 1025902031320

ИНН 5920011919

Телефон +7(34241) 25-000

электронная почта mousoh7@mail.ru

количество работников

количество членов Профсоюза 31

охват профсоюзным членством

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 03 марта 2025 г.

От работодателя:

директор МБОУ СОШ № 7

 Д. С. Дядюков

« 03 » марта 2025 г.



От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 7

 Е. А. Герасимова

« 03 » марта 2025 г.

г. Чайковский



СОДЕРЖАНИЕ

1.	Основные термины коллективного договора	3
2.	Общие положения	3
3.	Взаимодействие сторон. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	6
4.	Трудовые отношения. Трудовой договор	9
5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	14
6.	Рабочее время и время отдыха.....	14
7.	Оплата труда.....	22
8.	Гарантии занятости работников.....	24
9.	Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	25
10.	Охрана труда и здоровья.....	27
11.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	30
12.	Обязательства профкома.....	33
13.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	34

1. Основные термины коллективного договора

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Работники – все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу).

Работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7», представляемая ее руководителем – директором школы, действующим на основании Устава.

Администрация – совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и работниками. В состав администрации входят: директор школы и заместители директора школы.

Учреждение - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7» (сокращенное наименование: МБОУ СОШ № 7)

2. Общие положения

2.1. Настоящий коллективный договор «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» на 2025–2028 годы» заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

2.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования (далее—профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком);
- работодатель в лице его представителя — директора МБОУ СОШ № 7;
- работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29, 30 ТК РФ).

2.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

2.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашением между Министерством образования и

науки Пермского края и Пермской краевой организацией Общероссийского Профсоюза образования по регулированию социально трудовых и связанных с ними экономических отношений, отраслевым Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации г. Чайковского на 2023 - 2025 г. с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установления дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

2.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

2.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

2.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

2.8. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Заключение договора на новый период (или его продление) осуществляется в соответствии со статьей 44 ТК РФ.

2.9. Работники учреждения, независимо от их членства в профсоюзе, предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений.

2.10. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

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

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

2.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор (или его положения) сохраняет (-ют) свое действие в течение всего срока.

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

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

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

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

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

2.20. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

2.21. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2.22. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.23. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными Соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

2.24. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2.25. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются и оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

2.26. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2.27. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

2.28. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

3. Взаимодействие сторон. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.

3.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

3.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития производства, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда,

обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

3.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

3.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

3.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

3.1.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

3.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

3.2.1. Работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома учреждения;
- предоставлять право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении УЧРЕЖДЕНИЕМ в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения;
- предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

3.2.2. Профком учреждения обязуется:

- представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой

дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;

- представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений; в случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3.3. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения принимаются по согласованию с профкомом.

3.4. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

3.5. В целях контроля за выполнением коллективного договора стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются в 5-дневный срок.

3.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных

трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

3.7. Стороны обращаются к работникам учреждения с предложением о вступлении в Общероссийский Профсоюз образования для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

3.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 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 обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7», реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7»;
- графики отпусков;
- другие локальные нормативные акты.

4. Трудовые отношения. Трудовой договор.

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми и территориальными Соглашениями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 7, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 7.

4.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить

работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

4.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, отраслевыми и территориальными Соглашениями являются недействительными.

4.5. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок, установленный по соглашению сторон. Заключение срочного трудового договора (до пяти лет) допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения на основании заявления работника.

4.6. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

4.7. Испытание при приеме на работу, не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; □ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

4.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

4.9. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

4.10. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331, 331.1, 351.1 ТК РФ.

4.11. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

4.13. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 7, коллективным договором и предоставить возможность ознакомления с другими локальными нормативно-правовыми актами учреждения.

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

4.15. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен во время учебного года сторонами только в письменной форме с согласия работника.

4.16. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

4.17. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами.

4.18. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

4.19. Установление и изменение учебной нагрузки учителей регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 7.

4.20. 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 другими учителями.

4.21. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только: а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях изменения организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ):

- изменения количества часов работы по учебному плану;
- изменения количества классов-комплектов, групп или количества обучающихся;
- изменения сменности работы учреждения;
- изменения образовательных программ;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки о таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Организации на все время простоя либо в другой организации, 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, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.22. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4.23. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 7.

4.24. Педагогические и другие работники учреждения обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь

медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

4.25. Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

4.26. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: 2 раза в месяц (10 и 25 числа ежемесячно).

4.27. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.28. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников;

5.2.2. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему при наличии средств фонда оплаты труда 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);

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

5.2.4. организовывать проведение аттестации педагогических работников.

5.2.5. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профкома.

5.3. Не прохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

5.4. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимым средствами для исполнения им должностных обязанностей.

5.5. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл.60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в суде определяется гражданским процессуальным законодательством.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа № 7» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СОШ №7 на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников в соответствии с календарным учебным графиком и учебным планом может быть предусмотрена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем или пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Рабочее время состоит из нормируемой части (18 или 20 часов) и ненормируемой части рабочего времени.

6.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.7. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.8. Предельного объема учебной и иной педагогической нагрузки, которую может выполнять педагогический работник в учреждении, не установлено. Главным критерием ограничения учебной или иной нагрузки является ухудшение качества выполняемой работы.

6.9. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота (ст. 111 ТК РФ).

6.10. Для работников отдельных структурных подразделений работодателем может устанавливаться сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

6.11. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность

устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (в соответствии со ст. 108 ТК РФ).

6.12. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодатель:

6.12.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

6.12.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.12.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по инициативе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.14. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.15. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (или зоне помещения для приема пищи).

6.16. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха согласно графика, устанавливаемого работодателем.

6.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

6.18. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

6.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.22. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

6.23. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

6.24. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.25. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7», реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края.

6.26. Каникулярное время считается рабочим временем, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул. Педагогические

работники в период каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе профессиональных сообществ, семинаров, мероприятий по повышению квалификации и т.д., а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных комиссий, к работе в оздоровительных и профильных лагерях для детей на базе школы, к участию в мероприятиях в рамках государственной итоговой аттестации. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

6.28. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.29. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- 56 календарных дней - педагогическим работникам, старшему воспитателю дошкольных групп;
- 42 календарных дня - воспитателям дошкольных групп;
- 28 календарных дней - административно-обслуживающему персоналу;
- 31 календарный день - работникам в возрасте до 18 лет;
- 30 календарных дней - работающим инвалидам.

6.30. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

6.31. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.32. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы.

6.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

6.34. 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, а остальные его части, как правило, не менее 7 календарных дней.

6.35. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть по согласованию с работодателем заменена денежной компенсацией.

6.36. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

6.37. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

6.38. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.40. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по инициативе работодателя с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.41. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, продолжительность которых составляет не менее трех календарных дней.

6.42. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных по результатам проведенной

специальной оценки условий труда МБОУ СОШ № 7, продолжительность которых составляет не менее семи календарных дней.

6.43. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (дополнительные дни отдыха) работникам в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) – до 3 календарных дней;
- со свадьбой работника или детей работника – 3 календарных дня;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- с началом учебного года родителям первоклассников – 1 календарный день;
- с проводами сыновей в армию – 1 календарный день;
- с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

6.44. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (дополнительные дни отдыха) работникам в следующих случаях:

- при необходимости проезда работника от места жительства к месту работы из других районов города (пос. Заря, Завьялово, Уральская) или из иных населенных пунктов в течение учебного года – 4 календарных дня (за четверть — 1 день);
- при отсутствии дней нетрудоспособности в течение четверти учебного года – 1 календарный день;
- при проведении уроков в двухсменном режиме организации учебного процесса (учителям – предметникам) в течение полугодия – 1 календарный день.
- при разработках педагогами школы инновационных программ и методических разработок в соответствии с Программой развития школы с целью повышения профессионального мастерства и организации работы по совершенствованию образовательного процесса с последующим публичным отчетом о проведенной работе перед педагогическим коллективом – 3 календарных дня за учебный год;
- при активном участии работника в событиях и мероприятиях, организованных профсоюзом и (или) профкомом учреждения на основании представления профкома учреждения – до 3 календарных дней за учебный год.

6.45. Работникам, допустившим нарушение трудовой дисциплины и общественного порядка, получившим взыскания за невыполнение должностных обязанностей в течение учебного года, дополнительные оплачиваемые отпуска (дополнительные дни отдыха), указанные в п. 6.44 настоящего коллективного договора по согласованию с профкомом не предоставляются.

6.46. Работодатель обязуется предоставлять работнику - родителю (законному представителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению, дополнительные оплачиваемые дни (ст.262 ТК РФ) – 4 дня в месяц.

6.47. Работодатель обязуется на основании Соглашения о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации г. Чайковского на 2023 - 2025 годы предоставлять вне графика отпусков работнику отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней, содержащими нормы трудового права.

7.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7»,

7.3. Фонд оплаты труда работников школы формируется за счет средств краевого бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации дополнительных платных образовательных услуг.

7.4. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется учредителем.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- должностных окладов работников;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

7.6. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и премиальные выплаты по итогам работы) устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 7, оформленного протоколом, состав которой утверждается приказом директора учреждения с обязательным включением председателя первичной профсоюзной организации.

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда»

7.8. С учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 07 декабря 2017 года № 38-П в минимальный размер оплаты труда не должны

включаться районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.9. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 года № 17 - П выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий.

7.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ТК РФ ст.139).

7.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

7.12. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

7.13. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

7.14. Работодатель обязуется:

- производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ;
- заработную плату за период очередного отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);
- выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц;
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ);
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором 2 раза в месяц: 10

числа — выплата заработной платы за отработанный месяц и 25 числа — выплата заработной платы за первую половину текущего месяца;

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т. ч. в случае приостановки работы, выплатить их с уплатой процентов 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;
- совместно с профкомом устанавливать работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере до 12% базовой суммы (оклада). Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда.

7.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров, выплаты и индексацию заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством, несет руководитель учреждения.

7.16. Профсоюзный комитет учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы, причитающейся работникам.

7.17. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, работодатель обязан производить индексацию заработной платы, в соответствие со статьей 134 ТК РФ.

8. Гарантии занятости работников

8.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

8.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

8.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- опекуны (попечители несовершеннолетних);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатели первичных и территориальных организаций профсоюза (п.7.5.3. Регионального Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза образования).

8.5. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных ст. 261 ТК РФ.

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

8.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, по сокращению численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.8. Работодатель обязуется:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников;
- обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии);
- не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска;
- предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

8.9. Работодатель по согласованию с профкомом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

9. Социальные льготы, гарантии и компенсации

9.1. В целях повышения социальной защищенности работников работодатель по согласованию с профкомом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных учредителем:

9.1.1. Единовременная материальная помощь руководителю и работникам учреждения может быть оказана при наличии экономии по фонду оплаты труда в следующих случаях:

9.1.1.1. в соответствии с Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления общего и профессионального образования администрации Чайковского муниципального района на 2023-2025 г.г. - при наступлении юбилейной даты (для женщины - 60 лет, для мужчины - 65 лет) следующим категориям работников:

- младший обслуживающий персонал – 5200 рублей;
- учебно-вспомогательный персонал – 7200 рублей;
- педагогические работники – 10200 рублей;
- административно-управленческий персонал – 15000 рублей;

9.1.1.2. педагогическим работникам при увольнении с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста (женщины – после 60 лет, мужчины – после 65 лет при педагогическом стаже 25 лет и более) и при увольнении с выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы – 12600 рублей. Данная единовременная материальная помощь при увольнении с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста не предоставляется, если работнику осуществлены выплаты в соответствии с п. 9.1.1.1. настоящего коллективного договора. Выплату по п. п. 9.1.1.1. и 9.1.1.2. работник может получить один раз.

9.1.1.3. смерти близкого родственника (супруга, супруги, родителей, детей) - в размере 3 000 рублей;

9.1.1.4. на ритуал погребения самого умершего работника – в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

9.1.1.5. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) - в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

9.1.1.6. тяжелого материального положения - в размере 3 000 (три тысячи) рублей;

9.1.1.7. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций - в размере 5 000 (пять тысяч) рублей;

9.1.1.8. по другим уважительным причинам по согласованию с профкомом – в размере 3 000 (три тысячи) рублей.

9.1.2. Единовременная выплата премии работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда:

9.1.2.1. при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 4000 (четыре тысячи) рублей;

9.1.2.2. при награждении Почетной грамотой администрации Чайковского городского округа, Управления образования администрации Чайковского городского округа - в размере до 3 000 (трех тысяч) рублей, но не менее 1000 (одной тысячи) рублей;

9.1.2.3. в размере 3000 рублей (три тысячи рублей) на свадьбу работника;

9.1.2.4. при награждении Благодарственным письмом администрации Чайковского городского округа, Управления образования администрации Чайковского городского округа – в размере до 2000 рублей (но не менее 1000 рублей);

9.1.2.5. педагогам, подготовившим победителей городских, краевых, Всероссийских олимпиад, научно-практических конференций, смотров, конкурсов, председателям экспертных комиссий, их членам, руководителям городских и школьных методических объединений согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 7, оформленного протоколом, состав которой утверждается приказом директора учреждения с обязательным включением председателя профкома.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. ходатайствовать перед администрацией Чайковского городского округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

9.2.2. ходатайствовать перед Управлением образования администрации Чайковского городского округа о выделении мест в дошкольных образовательных учреждениях для детей работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком;

9.2.3. способствовать санаторно-курортному оздоровлению работников муниципального учреждения и их детей;

9.2.4. сохранять заработную плату работнику за время выполнения профсоюзных обязанностей и время краткосрочной профсоюзной учебы членам профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы.

10. Охрана труда и здоровья.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности в целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение риска повреждения здоровья.

10.1. Работодатель:

10.1.1. Приказом по учреждению возлагает обязанности специалиста по охране труда на одного из работников.

10.1.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на

здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

10.1.3. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

10.1.4. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по сан минимуму.

10.1.5. Работодатель гарантирует работникам при прохождении диспансеризации и предоставлении работникам дополнительных дней отдыха (в зависимости от возраста) с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ

10.1.6. Работодатель обеспечивает освобождение работников от работы в течение 2 дней с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID -19), в соответствии с указом губернатора Пермского края от 29 октября 2021 г. № 152 «О внесении изменений в указ губернатора Пермского края от 20 августа 2020 № 121 «О мероприятиях, реализуемых в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID -19)».

10.1.7. Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

10.1.8. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

10.1.9. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

10.1.10. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.11. Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 года (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 ноября 2023 г. N 817н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

10.1.12. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

10.1.13. Обучает электротехнический, электротехнологический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, технологии, лаборантов и др.).

10.1.14. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

10.1.15. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

10.1.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

10.1.17. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

10.1.18. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

10.1.19. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

10.1.20. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.1.21. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

10.1.22. Ежегодно заключает Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

10.1.23. Содержит в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство.

10.2. Профком:

10.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

10.2.2. Осуществляет выборы уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета.

10.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

10.2.4. Организует работу уполномоченного лица по охране труда.

10.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

10.2.6. Разрабатывает раздел коллективного договора по охране труда, ежегодно разрабатывает приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

10.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

10.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда.

10.2.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец обувь и другие средства индивидуальной защиты, должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

10.2.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

10.2.11. В случаях ухудшения условий (учебы и) труда (отсутствия нормальной освещенности в групповых помещениях, классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. В соответствии со ст. 29 и ст. 37 ТК РФ профсоюзный комитет, как первичная профсоюзная организация является представителем всех работников учреждения в переговорах по вопросам коллективного договора.

11.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или

иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

11.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

11.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 7, оформленного протоколом, состав которой утверждается приказом директора учреждения с обязательным включением председателя профкома. (В соответствии со ст. 377 ТК РФ и п.9.2.1. Соглашения «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации г. Чайковского, на 2023 - 2025 годы»)

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, кратковременной профсоюзной учебе и других мероприятиях.

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

11.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 7 (ст. 190 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкции по охране труда для работников (ст. 214 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников школы (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, подпункт «б» ст. 81), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 96 ТК РФ).

12. Обязательства профкома

Профком обязуется:

12.1. 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.

12.2. 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.

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

12.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

12.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, сведений о трудовой деятельности, в том числе в электронном виде, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

12.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

12.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

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

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

12.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

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

12.14. Совместно с работодателем обеспечивает 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.

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

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора образовательной организации.

13.2. Стороны договорились и обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса (ст. 51 ТК РФ).

13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза.

Прошнуровано и пронумеровано

34 (тридцать четыре) листа

Директор МБОУ СОШ № 7



Д.С. Дядюков

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968072

Владелец Дядюков Дмитрий Сергеевич

Действителен с 06.10.2025 по 06.10.2026