

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №22»  
г. Улан-Удэ

От работодателя:  
Директор MAOY COШ №22



Д.В. Черкольянов/

От работников:  
Председатель первичной  
Профессиональной организации  
Т.В. Махно/



Договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Администрация г. Улан-Удэ  
«Комитет экономического развития»



## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключен между сторонами социального партнерства – Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №22» г. Улан-Удэ на 2021 – 2024 годы (далее – МАОУ «СОШ №22»).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами с целью определения преимущественно дополнительных по сравнению с трудовым законодательством положений об охране труда, об оплате труда, социальном обеспечении Работников МАОУ «СОШ №22», гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №22 г. Улан-Удэ»

Представитель работодателя – директор МАОУ «СОШ №22» Черкозьянов И.В. (далее – работодатель);

Работники МАОУ «СОШ №22» – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с МАОУ «СОШ №22».

Представитель Работников – Первичная профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Алексева А.С. (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5 Действие настоящего КД распространяется на всех Работников МАОУ «СОШ №22», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ч.2 ст.287 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения Работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МАОУ «СОШ №22», при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) в течение всего срока реорганизации, при смене форм собственности (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности), при ликвидации в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене формы собственности МАОУ «СОШ №22» КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации МАОУ «СОШ №22» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности МАОУ «СОШ №22» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МАОУ «СОШ №22» КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в КД в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без проведения общего собрания (конференции) Работников, коллективных переговоров после взаимных консультаций путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется как дополнительное соглашение к настоящему КД, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

1.10. Стороны вправе совместно давать разъяснения по вопросам применения положений настоящего КД. Толкование настоящего КД и разъяснения по вопросам его применения осуществляются Сторонами по взаимной договоренности.

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

1.12. Контроль за исполнением обязательств, прописанных в настоящем КД осуществляют Работники, Работодатель, их представители и соответствующие органы по труду (ч.1 ст.51 ТК РФ). Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для контроля информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ч.2 ст.51 ТК РФ).

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов исполнения обязательств Сторонами КД на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты МАОУ «СОШ №22», содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в том числе:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Перечень профессий и должностей работников МАОУ «СОШ №22», имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) Положение о распределении стимулирующей части Фонда оплаты труда (далее ФОТ) педагогическим работникам;
- 5) Положение о распределении стимулирующей части учебно-вспомогательного и технического состава.

1.15. Стороны обязуются обеспечивать гласность содержания и исполнения условий КД.

1.16. Настоящий КД вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МАОУ «СОШ №22» непосредственно Работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- Учёт мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- Консультации Работников с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- Обсуждение с Работодателем вопросов организации работы МАОУ «СОШ №22», внесении предложений по её совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии КД;
- Другие формы.

1.18. Заключив настоящий КД, стороны признают взаимные права и обязанности (ст.ст.21, 22, 219 ТК РФ), обязуются обеспечивать гласность содержания, соблюдать и выполнять КД.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесение изменений, дополнений и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ «СОШ №22» и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.

2.2. Трудовые отношения строятся на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме между Работниками и Работодателем на срок, предусмотренный Трудовым кодексом РФ (58, 59 Трудового кодекса РФ).

2.3. До подписания трудового договора при приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса РФ);

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, 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.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. При приеме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАОУ «СОШ №22» с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации ПК. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ПК. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с ПК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале

учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки в сторону ее снижения по инициативе работодателя могут являться только случаи, связанные с уменьшением количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в МАОУ «СОШ №22», а также педагогическим работникам других ОУ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя МАОУ «СОШ №22», возможны только:

А) по взаимному согласию сторон.

В случае временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника, учитывая сменность работы и режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий.

Б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- Простоя, когда Работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.);

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

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

- В указанных в подпункте Б) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие Работника не требуется.

2.14. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы МАОУ «СОШ №22», а также изменение образовательных программ) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной

нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение 1). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАОУ «СОШ №22» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77-84 ТК РФ).

2.16. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.18. Временный перевод педагогического Работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.19. Работодатель должен сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях Работников.

2.20. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; педагогические Работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.22. Расторжение трудового договора с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

2.23. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

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

2.25. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 178, 180, 181 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. При направлении Работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в установленном порядке.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

3.6. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников и приобрести другую профессию.

3.7. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ №22»(ст.91,333 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями.



4.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

-по соглашению между Работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Предоставление дополнительных выходных дней матери или отцу для ухода за детьми – инвалидами по письменному заявлению (ст.262 ТК РФ).

4.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями (Пр. Мин.обр. и науки №536 от 11.05.2016г.).

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение Работников в такие дни, предусмотренные ст. 113 ТК РФ, допускается с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя. Оплата предусматривается в двойном размере или предоставляется другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

4.8. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.9. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

4.10. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

4.11. Привлечение Работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.12. Педагогическим Работникам предоставляется гарантированный оплачиваемый отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 рабочих дней в соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г.(ред. От 07.03.2018г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ст.14), остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАОУ «СОШ №22», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года, не нарушая образовательного процесса, в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

4.16. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников МАОУ «СОШ №22». В эти периоды педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы утверждается приказом руководителя. Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

Работодатель обязуется:

4.17. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования Работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием ПК. Сроки проведения - до 15 сентября.

4.18. Предоставлять Работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу) - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для сопровождения ребенка-первоклассника в школу - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы Работника - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы его детей - 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников (матери, отца, детей, супруга(и)) - 3 календарных дня;
- на похороны брата, сестры - 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности и отпусков без сохранения заработной платы - 3 календарных дня (в каникулярное время);
- в связи с юбилеем Работника (50, 55, 60 лет) - 1 календарный день.
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 рабочих дней.
- членам выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 рабочих дня.
- при наполняемости класса более 25 чел., при делении класса более 13 чел. – от 9-11 ч. – 1 день, свыше 11 ч. – 2 дня. (статья 151 ТК РФ).

4.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником (ст.128 ТК РФ), в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье (отцу) – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы Работника – до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников (матери, отца, детей, супруга(и)) – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

В остальных случаях и, если сроки превышают установленные календарные дни, то вопрос решается по обоюдному согласию между Работодателем и Работником.

4.20. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.21. По желанию Работника в случае крайней необходимости (например, для сопровождения близкого родственника на лечение и др.) по согласованию с Работодателем предоставлять дни в счёт оплачиваемого отпуска.

4.22. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы Работникам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ).

4.23. Общим выходным днем является воскресенье.

4.24. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного 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, незначительна или не совпадает по сменности педагогического Работника. Дежурство педагогических Работников по школе должно начинаться за 20 мин. до начала занятий и заканчиваться не позднее 20 минут

после окончания их последнего учебного занятия (Пр. Мин.обр. и науки №536 от 11.05.16). В этих случаях дежурного учителя во время дежурства его класса по школе заменяет дежурный администратор.

4.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по МАОУ «СОШ №22», графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приёма пищи (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении) в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перемен. Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут.

4.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

- Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ

- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4.27. Библиотекарь МАОУ «СОШ №22» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в летний каникулярный период.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Оплата труда Работников учреждения осуществляется на основе Постановления Администрации г.Улан-Удэ № 192 от 24.08.2021г. (в ред. Постановлений Администрации г. Улан-Удэ [от 25.11.2021 N 243](#), [от 04.03.2022 N 32](#), [от 30.08.2022 N 181](#), [от 29.05.2023 N 151](#), [от 17.05.2024 N 123](#)) «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию г.Улан-Удэ», Постановления Правительства РБ от 10.12.2014 №620 г.Улан-Удэ «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию г.Улан-Удэ»(в редакции Постановлений Правительства Республики Бурятия от 15.07.2015 N 359 от 15.01.2016 N 6, от 02.08.2016 N 365, от 11.08.2016 N 374, от 27.09.2016 N 450, от 14.04.2017 N 164).

5.2. Работодатель обязуется информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитываться не реже одного раза в год.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, КД, трудовым договором в МАОУ «СОШ №22» или перечисляется на указанный Работником счёт в банке (ст. 136

ТК РФ). За первую половину отработанного месяца заработную плату производить 25 числа текущего месяца, за вторую половину отработанного месяца заработную плату производить 10 числа следующего месяца. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5 Выплату отпускных в полном объеме производить за три дня до выхода Работника в отпуск (ст.136 ТК).

5.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- При присвоении квалификационной категории (от 20% до 40% в соответствии с квалификационной категорией) - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- При присвоении почётного звания (30% - Заслуженный учитель РФ, Народный учитель РФ, Заслуженный работник физической культуры РФ, Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ.

- 20% - Почетный работник общего образования РФ, Отличник народного просвещения, Почетный работник сферы образования РФ, Почетный работник науки и техники РФ, Почетный работник сферы воспитания РФ, Отличник физической культуры и спорта, Почетный работник воспитания и просвещения РФ.

- 15% - почетный гражданин РБ. Орден «Трудовая доблесть», медаль Агвана Доржиева, почётные звания РБ)- со дня присвоения;

- При присуждении ученой степени доктора или кандидата наук (от 10%) – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- При наступлении у Работника права на изменение базовой части оплаты труда и ставки заработной платы в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- При изменении педагогической нагрузки, количества учеников в классе.

- При работе в должности учителя, по которой установлена квалификационная категория, категория учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, оплата производится по более высокой квалификации.

5.7. Привлечение к выполнению в МАОУ «СОШ №22» ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей Работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско - трудовому договору (по согласованию с ПК).

5.8. Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причинённый 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).

5.9. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несут Работодатель и учредитель МАОУ «СОШ №22».

5.11. Устанавливать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации выплаты стимулирующего характера за работу, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими результатами, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания и т.п.

5.12. Стимулирующая часть заработной платы формируется по результатам труда в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ педагогическим Работникам. (Приложение № 3)

5.13. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.14. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда Работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.15. Компетенцию МАОУ «СОШ №22» по установлению Работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

- на установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям МАОУ «СОШ №22», определить 3% процента от ФОТ образовательной организации.

- на установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера учителям МАОУ «СОШ №22» определить 10 % процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации, при этом объем средств, предназначенных на выплату базовой части заработной платы учителям МАОУ «СОШ №22» определить 90 % процент(ов).

5.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников МАОУ «СОШ №22», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.18. Кадровый состав педагогических работников МАОУ «СОШ №22» формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

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

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Сохранять педагогическим Работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим Работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников МАОУ «СОШ №22»; проводить работу по оздоровлению детей Работников МАОУ «СОШ №22».

Предоставлять Работникам для их оздоровления и культурно-спортивного досуга спортивный зал, стадион и др. (по согласованному графику Работников и Работодателя).

6.2.6. Компенсировать Работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 10% от фактической оплаты в месяц за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.2.7. Работодателем за счет экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная (разовая) премия, материальная помощь работникам в следующих случаях:

- премии к юбилейным датам (50, 55, 60 лет), в связи с присуждением почетных званий, ученой степени, с награждением государственными и ведомственными наградами, единовременные (разовые) премии в размере 3 000 рублей (три тысячи рублей);
- за выслугу лет в МАОУ «СОШ №22» (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50) – 2000 рублей (две тысячи рублей);
- материальная помощь: поддержка молодых специалистов (стаж работы от 1 года до 3 лет) - 3000 рублей (три тысячи рублей)

**Дополнительная материальная помощь в связи:**

- со стихийными бедствиями, пожарами, чрезвычайными ситуациями, результатом которых явилось полное или частичное повреждение жилья и утрата личного имущества или без утраты личного имущества; с несчастными случаями – не менее одного МРОТ;

- с тяжелым заболеванием работника – в размере оклада, либо его детей- в размере 3000 рублей в год;
- со смертью близких родственников (родители, жена, муж, дети) – 5000 рублей (пять тысяч рублей);
- с рождением ребенка – 5000 рублей (пять тысяч рублей);
- с вступлением в брак – 5000 рублей (пять тысяч рублей);
- с выходом на пенсию (увольнение с работы) по возрасту, по выслуге лет – 5000 рублей (пять тысяч рублей);
- в случае смерти работника – 10000 рублей (десять тысяч рублей).

6.2.8 В целях закрепления работников МАОУ «СОШ №22» в коллективе принимать детей работников в школу для получения образования.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны договорились:

7.1 Работодатель обязуется проводить специальную оценку труда согласно графика.

7.2. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены ПК.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт школы.

7.5. Проводить первичный и плановый инструктажи по охране труда, обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу Работниками гимназии обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.7. Обеспечивать Работников спецодеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаях на производстве и профзаболеваний согласно федеральному закону.

7.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками гимназии на время приостановления работ органами госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.12. Организовать ежегодное бесплатное медицинское обследование, а также прохождение флюорографии для Работников школы.

7.13. Вести учет средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на организацию лечения и отдыха Работников и их детей, информировать коллектив школы о расходовании этих средств.

7.14. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.



7.15. Осуществлять один раз в полугодие совместно с ПК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда ПК Работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, доверенным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАОУ «СОШ №22». В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровье и безопасные условия труда, принимает меры к их устранению.

7.17. Не заключать хоздоговоров об аренде помещений, оборудовании, приводящих к ухудшению условий труда. Договоры аренды заключаются по согласованию с ПК.

7.18. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.19. Использовать возможность возврата в образовательные учреждения части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 г. № 467н.

7.20. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников образовательной организации.

Работники обязуются:

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

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

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

7.24. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.25. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МАОУ «СОШ №22» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.26. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.27. Работник обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, качественно и ответственно выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

7.28. Способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путём самообразования.

7.29. Обеспечивать сохранность персональных данных других Работников, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у Работодателя.

## **VIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

8.1. Индивидуальные трудовые споры Работников с Работодателем.

МАОУ «СОШ №22» по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выдача трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ.

8.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров по вопросам установления в школе новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и трудовым коллективом или выборным профсоюзным органом регулируется в соответствии с действующим законодательством.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

9.2. Выборный профсоюзный орган вправе осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным профсоюзным органом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить выборному профсоюзному органу безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт Улан-Удэнской городской профсоюзной организации работников образования (75%), Республиканского комитета профсоюзов Работников образования (25 %) в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением зарплаты председателя и членов выборного профсоюзного органа на время участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ст. 374 ТК РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Оказывает содействие профсоюзной организации в подготовке и участии в Спартакиаде работников образования.

9.8. Председатель и члены выборного профсоюзного органа могут быть уволены по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Улан-Удэнского Городского комитета профсоюза Работников образования и науки (ст.374,376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет ПК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены выборного профсоюзного органа включаются в состав комиссий по тарификации, по стимулирующей части заработной платы, аттестации Работников, специальной оценке труда, охране труда, социальному страхованию и других,

обеспечивается участие председателя ПК в совещаниях при директоре, распределению фонда экономии.

9.11. Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- 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).
- Запрещение работы в нерабочие праздничные и выходные дни(ст. 113 ТК РФ).
- Очерёдность предоставления отпусков(ст.123 ТК РФ).
- Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ).
- Применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
- Установление Перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).
- Составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ).
- Утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ).
- Установление размеров повышенной зарплаты за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).
- Установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- Принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- Определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- Формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- Принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;
- Изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.13. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.14. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

- сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в пункте 1.14 КД.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата Работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.19. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.20. На время осуществления полномочий Работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается Работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы.

9.21. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.22 Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при награждении работников, их аттестации. Также признается значимым участие работников в культурно-спортивных мероприятиях, конкурсах, проводимых городской профсоюзной организацией, и учитывается при начислении стимулирующей части заработной платы.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» 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 зарплаты на счёт первичной профсоюзной организации в размере 1 % от заработной платы (ст.30 ТК РФ).

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МАОУ «СОШ №22».

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

10.5. Совместно с работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю МАОУ «СОШ №22» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по социальному страхованию.

10.9. Участвовать в комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом, советом профсоюза по летнему оздоровлению детей Работников МАОУ «СОШ №22» и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссии МАОУ «СОШ №22» по тарификации, аттестации Работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педработников.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах Работников.

10.16. Осуществлять культурно-оздоровительную работу среди членов профсоюзной организации МАОУ «СОШ №22».

10.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае юбилея Работника, при рождении ребенка, в случаях болезни, смерти близких родственников, бракосочетания, участия в профессиональных конкурсах, первоклассникам, выпускникам школы – 1000 рублей (одна тысяча рублей).

10.18. Ежегодно в срок до 15 сентября обеспечивать сбор предложений от членов коллектива школы по вопросам улучшения условий охраны труда для внесения их в соглашение по охране труда на очередной год.

10.19. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.21. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.22. Содействовать оздоровлению детей Работников образовательной организации.

10.23. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

## **XI. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет КД в течение 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Рассматривают все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.5. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

