

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 64» г. Брянска

на 2021-2024 годы

Коллективный договор подписан

26.08.2021
дата



От работодателя:
Директор МБОУ
«СОШ №64» г. Брянска
г. Брянска



И.Ю. Лужецкая

(подпись Ф.И.О.)

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №64»
г.Брянска



Е.Д. Усова
(подпись Ф.И.О.)

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) , соглашением между Брянской городской администрацией, управлением образования Брянской городской администрации и районными организациями Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2020 годы (далее ГС - продленным до 31 декабря 2022 года) и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения(далее Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 64» г. Брянска(далее по тексту –Учреждение) .

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - ППО) *Усовой Елены Дмитриевны*; работодателя в лице его представителя – директора *Лужецкой Ирины Юрьевны*.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников членов профсоюза, руководителя, а также на работников Учреждения, которые уполномочили ППО представлять их социально-трудовые интересы.

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

1.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе договоренностей в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в пись-

менном виде приложением к коллективному договору и являются неотъемлемой его частью.

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

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения вносятся комиссией по разработке коллективного договора, внесению изменений и дополнений, заключению и контролю за его выполнением (далее – Комиссией).

1.15. Все локальные нормативные акты учреждения, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения ППО в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Комиссией (в течение 7 календарных дней).

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учётом мотивированного мнения ППО:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Учреждения;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;
- Положение о порядке распределения неаудиторной занятости;
- Положение о защите персональных данных;
- И другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками :

- принятие решений работодателем с учётом мотивированного мнения ППО; 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, предусмотренными в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке, внесении изменений и принятии коллективного договора, контролю за его выполнением.

1.19. При аттестации и аккредитации образовательного Учреждения учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда работников.

1.20. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности Учреждения учитывать в их числе показатели, характеризующие социальное партнерство и коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.

II. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, с предыдущим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме .

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебным планам, программам, обеспеченностью кадрами, другими конкретными условиями учреждения , с учетом мотивированного мнения ППО.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с их письменного согласия работника.

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

2.5.1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

2.7. Учебная нагрузка на выходные в нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

-по взаимному согласию сторон;

-по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующих работников (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-работникам может поручаться с учетом их специальности и квалификации другая работа в данном учреждении (отмена занятий в связи погодными условиями, карантин и др. случаях) с оплатой её в полном объеме.

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

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

-либо учителя, вернувшегося из годовичного отпуска по ФЗ «Об образовании»

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

– изменение числа классов-комплектов, групп;

– количество обучающихся (воспитанников);

– изменение количества часов работы по учебному плану;

– проведение эксперимента;

– изменение сменности работы учреждения;

– изменение образовательных программ и т.д.

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 работодателями в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца (ст.73 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении должность, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативами, актами, действующими в Учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173, 174,176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и

компенсации, предусмотренные, вышеуказанными статьями также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. 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.

3.3.6. Особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период;
- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

3.3.7. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

3.3.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее трёх лет, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

3.3.9. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно **Приложению № 1** к Соглашению.

3.3.10. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом

имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.1. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- одновременное высвобождение 10% и более работников образовательной организации
- ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы в образовательном Учреждении.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ , а также статьи 278 п.2) производить с учётом мотивированного мнения ППО.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также : лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет: родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; а также: семейные пары – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях; молодые специалисты, имеющие стаж работы менее 3-х лет.

4.4.2. Дополнительным основанием на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации являются:

- наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
- статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения),
- лица предпенсионного возраста.

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

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.5. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации муниципальной образовательной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при условии закрепления этой нормы в локальном акте образовательного учреждения при расторжении трудового договора по пунктам 5, 8, 10 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке в объеме, не превышающем одной ставки. При нагрузке, превышающей ставку, методический день предоставляется по мере возможности.

5.7. Последний день каникул считать методическим днем для всех педагогических работников школы, кроме работников, занятых на дежурстве, или на работах, которые предусмотрены планом образовательного учреждения и должностными обязанностями.

5.8. Дополнительное рабочее время классных руководителей, имеющих учебную нагрузку в две смены и дежурством по школе, компенсировать предоставлением не менее одного дня отдыха в каникулярное время, в зависимости от количества отработанного рабочего времени.

5.9. 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.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.153 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников 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 3-х лет.

5.12. 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 об оплате труда.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя по согласованию с ППО.

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

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени и с их письменного согласия.

5.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мотивированного мнения с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ознакомление с графиком отпусков работников Учреждения производится до учета мотивированного мнения с ППО

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126ТК РФ).

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций и их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней. (Приложение № 5)

5.17.Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке определяемым Правительством РФ .

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

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в свободное от исполнения трудовых обязанностей время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более двух часов (ст.108 ТК РФ).

5.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

5.21. Накануне праздничных дней продолжительность уроков сокращается до 35 минут, смены сдвигаются (ст.95. ТК РФ).

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы из Фонда экономии Учреждения в следующих случаях :

-при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;

-в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;

-на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;

-для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

-в случае свадьбы работника (детей работника)- до 3 календарных дней;

-председателю молодежного совета или молодежной комиссии профсоюзной организации с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников – до 3 календарных дней.

- Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, представлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 календарный день.

Без сохранения заработной платы дополнительные отпуска предоставляются: (ст.128 ТК РФ):

-работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

-родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

-работающим учителям в две смены до 4-х календарных дней.

5.22.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы при отсутствии дней нетрудоспособности в течение учебного года – до 3 календарных дней.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с законодательством РФ, с законодательством Брянской области, Положением об оплате труда работников муниципального ОУ (**Приложение№ 1**).

6.1.1.Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего и (или) среднего общего, дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается

совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя организации.

6.2 Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ, утвержденного приказом руководителя и с учетом мотивированного мнения ППО.

6.3 Выплаты работникам за неаудиторную занятость осуществляется на основании Положения о порядке распределения неаудиторной занятости, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников.

6.4 Повышает тарифную ставку оклад, (должностной оклад) заработной платы педагогических работников, окончивших высшее и среднее профессиональное учебное заведение на 30% в первые три года работы.

6.5 Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.6 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются установленные числа каждого месяца (10 и 25)

6.7 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда , предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных новой системой оплаты труда и тарификацией работника;

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

-доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.7.1 Департамент образования и науки совместно с органами местного самоуправления и работодателями в период действия коллективного договора:

-обеспечивает и выплачивает работникам отрасли разовую материальную помощь при уходе в отпуск, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

-выделяет средства на оздоровление работников образовательных организаций в пределах средств, предусмотренных по отрасли «Образование» на соответствующий финансовый год и на плановый период.

-распределение путевок осуществляется с участием представителей выборных профсоюзных органов разного уровня.

6.8. 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 федеральным законодательством.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определённый соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.»определяется Учреждением Брянской городской администрации.

6.9.Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности; -со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования и восстановлении документов об образовании -со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

-при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

-при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его 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.

6.10.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.12.Работодатель обязуется:

6.12.1При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии с нормой учетной ставки установленной ЦБ РФ.

6.12.2.Оплачивать работникам участие во Всероссийских акциях, проводимых Профсоюзом работников народного образования и науки , в размере 100% при продолжительности акции до 3 дней , а участие в областных акциях до 3 дней оплачивается на основании решений примирительных комиссий, коллективных договоров учреждений образования, но не менее 2/3 заработной платы.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, ведущим наставническую деятельность связанную с образовательным процессом денежную выплату из Стимулирующего фонда, согласно Положению.

7.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.5. Ходатайствует о внеочередном приёме детей дошкольного возраста работников Учреждения в дошкольные учреждения района.

7.6. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

Стороны договорились:

7.7. Проводить мониторинг процесса введения новой системы оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм оплаты труда;

7.8. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения;

7.9. Работникам, проработавшим не менее 20 лет присваивать звание «Ветеран МОУ СОШ №64» г. Брянска при выходе на пенсию.

7.10. Работодатель ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства согласно положению о распределении стимулирующего фонда на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

VIII. Молодежная политика

8.1. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установив наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных Положением об оплате труда;

- организовать повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закрепить меры социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- развивать творческую активность молодёжи;

- активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу;

- обеспечивать гарантии и компенсации работников из числа молодежи в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством РФ и Соглашениями разных уровней.

8.2. Стороны рекомендуют :

8.2.1 Способствовать созданию в Учреждении совета молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций .

Предоставлять председателю молодежного совета или молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

8.3. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзной организации.

8.4. Ходатайствовать о поддержке молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья (ипотеки).

8.5. Содействовать созданию моральных и материальных стимулов по привлечению в сферу молодых учителей, воспитателей и повышению качества кадрового потенциала Учреждения.

IX. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда , сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (**Приложение № 3**).

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.3. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года и по мере необходимости.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение № 4**).

9.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и соответствии с Федеральным законодательством.

9.7. Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период задержки выплат заработной платы; за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя ;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) ; по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- 9.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в полном объеме.
- 9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения.
- 9.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 9.13. Осуществлять совместно контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения нрав работников па здоровье и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.
- 9.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (п.8.2.7 Г.С.); выделять два оплачиваемых дня для прохождения диспансеризации работникам предпенсионного возраста за пять лет до достижения этого возраста .
- 9.16. Медицинские книжки приобретать за счёт работодателя. Работодатель обеспечивает также оплату медицинских осмотров в соответствии с законодательством.
- 9.17. При наличии соответствующих условий оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 9.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
-организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
-проводить работу по оздоровлению работников и их детей совместно с Володарской РО профсоюза при выделении дополнительных средств.
- 9.19. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организацией государственных (муниципальных) услуг и не менее 0.7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.
- 9.20. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов

(20 процентов или 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-курортных путевок.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия выборного органа профсоюзной организации

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

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

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

10.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (ст.377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.9.1. Председатель, не освобожденный от основной работы, не может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2. подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, охране труда, социальному страхованию, специальной оценке условий труда и других.

10.12. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя ;
- привлечение к сверхурочным работам ;
- разделение рабочей времени на части ;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни ;
- очередность предоставления отпусков ;
- установление заработной платы ;
- массовые увольнения ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ;
- создание комиссий по охране труда ;
- составление графиков сменности ;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда ;
- размеры повышения заработной платы в ночное время ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.
- проведение аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

10.13. С учетом мотивированного мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации производится;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

10.14.Работодатель включают представителей профсоюзных организаций в состав комиссий, по приёме Учреждения к новому учебному году: аттестационной комиссии, по охране труд и других создаваемых в образовательном учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по Труд.

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

11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее 2-х раз в год.

11.4.Комиссионно рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия .

