

СОГЛАСОВАНО

Председатель Куюргазинской районной
организации Башкирской республиканской
организации Профсоюза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

_____ Самсоненко А.С.
Регистрационный № 8

Дата регистрации: 29 июля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1
имени героя Советского Союза Недошивина Вениамина
Георгиевича» села Ермолаево муниципального района
Куюргазинский район Республики Башкортостан»**

на 2022-2025 годы

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ №1
им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево
_____ А.С.Самсоненко

29 июля 2022 г.

МП

От работников:

Председатель профкома МБОУ
СОШ №1 им. В.Г.Недошивина
с.Ермолаево:
_____ Р.Р.Идрисова

29 июля 2022 г.

МП

Настоящий Коллективный договор
утверждён на общем собрании
трудоого коллектива МБОУ СОШ №1
им. В.Г.Недошивина с.Ермолаево
(протокол №5 от 27 июня 2022 г.)

Ермолаево – 2022

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево.
2. Коллективный договор заключён на основании и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 годы (далее - ОТС 2021-2023 годы) и отраслевым территориальным районным соглашением.
3. Сторонами коллективного договора являются:
 - 3.1. работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево – Самсоненко Александра Степановича;
 - 3.2. работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профкома) МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево – Идрисовой Резиды Рагиповны.
4. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево в лице профкома выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.
5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
6. Работодатель знакомит работников под роспись с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.
7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.
8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока её проведения.
11. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, ОТС 2021-2023, районным отраслевым территориальным соглашением на 2021-2023 гг.

Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

12. В случае изменения условий ОТС 2021-2023, районного отраслевого территориального соглашения или заключения новых соглашений работодатель или профком выходит с инициативой о внесении изменений в условия настоящего коллективного договора.
13. Регистрация настоящего коллективного договора в Центре занятости населения осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.
14. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
15. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).
16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
17. Работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).
18. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год (январь и август).
19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует на срок до трёх лет.
20. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

21. В целях развития социального партнёрства стороны договорились:
 - 21.1. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договорённости.
 - 21.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
 - 21.3. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих и коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне

- полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
- 21.4. использовать формат переговоров с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в коллективе работников.
- 21.5. содействовать созданию условий для деятельности профсоюзной организации.
22. Работодатель:
- 22.1. предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.
- 22.2. привлекает членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.
- 22.3. Обеспечивает:
- 22.3.1. участие профкома в работе органов управления образовательной организацией, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;
- 22.3.2. соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.
- 22.4. информирует профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в организации; своевременно выполняет предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
23. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобождённым от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия профкома МБОУ СОШ №1 им. В.Г.Недошивина с.Ермолаево.
24. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:
- 24.1. учёта мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ
- 24.2. или согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.
25. Работодатель с учётом мнения профкома (по согласованию) осуществляет (принимает):
- 25.1. принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- 25.2. введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
 - 25.3. решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
 - 25.4. привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ); привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - 25.5. определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ); формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 25.6. представление к присвоению почётных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;
26. Работодатель с учётом мнения профкома (*по согласованию*) утверждает:
- 26.1. локальные нормативные акты образовательной организации, устанавливающие (определяющие):
 - 26.1.1. порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (за исключением педагогических работников) (ст.81 ТК РФ);
 - 26.1.2. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
 - 26.1.3. графин сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - 26.1.4. графин отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - 26.1.5. правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
 - 26.1.6. порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи, использования экономии фонда оплаты труда (п.2.8 ОТС 2021-2023 годы, ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
 - 26.1.7. форму расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
 - 26.1.8. конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - 26.1.9. введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - 26.1.10. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
 - 26.1.11. объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.2.8, 4.7 ОТС 2021-2023 годы, п.1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
 - 26.1.12. объем педагогической нагрузки работодателя, его заместителей и совместителей (п. 4.8 ОТС 2021-2023 годы, п.10.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374);
 - 26.1.13. расписание уроков (занятий) (п.2.8 ОТС 2021-2023 годы);
 - 26.1.14. план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536); график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой

- работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебно-воспитательной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- 26.1.15. режим рабочего времени работников в случае простоя (пп.3 п.4.12 ОТС 2021-2023 годы);
- 26.1.16. режим рабочего времени работников в каникулярный период (п.2.8. ОТС 2021-2023 годы);
- 26.1.17. график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536,);
- 26.1.18. введение суммированного рабочего времени (п. 4.14 ОТС 2021-2023 годы);
- 26.1.19. представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (пп.3 п.7.5 ОТС 2021-2023 годы);
- 26.1.20. график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (пп.4 п.7.5 ОТС 2021-2023 годы);
- 26.1.21. порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- 26.2. режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.2.8 настоящего коллективного договора);
- 26.3. нормы профессиональной этики педагогических работников;
27. Профком:
- 27.1. способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.
- 27.2. разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.
- 27.3. представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в профсоюзные органы всех уровней, профсоюзным юристам.
- 27.4. представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт профсоюзной организации в размере, определенном профкомом.
- 27.5. осуществляет контроль за:
- 27.5.1. выполнением работодателем норм действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора; состоянием охраны труда в организации;
- 27.5.2. правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 27.5.3. правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при

- установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- 27.5.4. соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
 - 27.5.5. своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
 - 27.5.6. расходом фонда оплаты труда, правильностью начисления заработной платы работникам, в том числе выплат стимулирующего характера, расхода средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
- 27.6. добивается от работодателя отмены (приостановки) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учёта мотивированного мнения).
 - 27.7. принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.
 - 27.8. осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.
 - 27.9. информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
 - 27.10. организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.
 - 27.11. ходатайствует о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников - членов Профсоюза.
 - 27.12. выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
 - 27.13. оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 - 27.14. организует информирование, правовой всеобуч для членов Профсоюза.
 - 27.15. направляет учредителю (собственнику) организации заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
 - 27.16. информирует членов Профсоюза о механизме приобретения и оплаты путёвок в детские оздоровительные лагеря.
 - 27.17. организует обеспечение детей членов Профсоюза новогодними подарками.
 - 27.18. оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утверждённой сметы.
28. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение школьной документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование основных общеобразовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности

классного руководителя и других видов школьной документации, учитывается мнение профкома.

29. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.
30. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижении согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

31. Для работников образовательной организации работодателем является данная организация.
32. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок в письменной форме.
33. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.
34. Продление срока трудового договора означает признание работодателем этого договора бессрочным.
35. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.
36. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.
37. Работодатель обязан при приёме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.
 - 37.1. Если в штатное расписание вносятся изменения, затрагивающие определенные сторонами условия трудового договора (условия и оплата труда, наименование должности, нормы труда и др.), то работодатель должен ознакомить работника под подпись.
38. При приёме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию;
39. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

40. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.
41. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года.
42. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.
43. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему
44. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.
45. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
46. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:
- 46.1. переезд работника на новое место жительства;
 - 46.2. направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;
 - 46.3. зачисление на учёбу в образовательную организацию;
 - 46.4. беременность;
 - 46.5. необходимость ухода за ребёнком в возрасте старше трех лет;
 - 46.6. необходимость ухода за больным или престарелым членам семьи;
- Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющегося пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера.
- Приведённый перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется работодателем индивидуально.
47. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 8, 9, 10, 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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 учётом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной организации.
48. Не допускается принуждение работника к сдаче различного тина письменных тестов, зачётов и экзаменов с целью проверки уровня его

- компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.
49. В день увольнения работодатель выдаёт работнику справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.
50. Работодатель по ходатайству профкома имеет право снять с работника (члена Профсоюза) дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.
51. 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 ч.2, 3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.
52. Руководитель в срок не менее чем за два месяца ставит в известность профком и работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
53. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже МРОТ.
- Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребёнка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях.
54. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, работодатель предоставляет один свободный от работы день в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.
55. При сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:
- 55.1. удостоенные ведомственными наградами;
 - 55.2. имеющие более длительный стаж работы в организации;
 - 55.3. председатель первичной профсоюзной организации, его заместители;
 - 55.4. совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
 - 55.5. молодые специалисты;
56. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удалённой, дистанционной работы.
57. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками, осуществляющими функции классного руководства,

работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 №ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»; Письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 №ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений»; Письмо Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 02.06.2021 №312 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство»; Письмо Минпросвещения России от 07.09.2020 №ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений»).

57.1. При этом регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства, регламентируется следующим образом:

57.1.1. в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководства с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов), а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

57.1.2. сохраняется преемственность осуществления функций классного руководства в классах на следующий учебный год;

57.1.3. кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководства на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

57.1.4. работнику при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника (более 10 дней), осуществляющего функции классного руководства, устанавливается соответствующая выплата за классное руководство, пропорционально времени замещения;

57.1.5. денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

58. В трудовых договорах с педагогическими работниками, закрепляются следующие должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

58.1. учитель: участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведение журнала и дневников обучающихся в электронной либо бумажной форме.

58.2. работник, выполняющий функции классного руководителя: ведение классного журнала; составление плана работы классного руководителя.

58.3. воспитатель: участие в разработке части образовательной программы общего образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

58.4. педагог дополнительного образования: участие в составлении программы учебных занятий; составление планов учебных занятий; ведение журнала в электронной либо бумажной форме.

59. Расширение в трудовых договорах обязанностей работников по ведению документации по сравнению с обязанностями, указанными в п.58 настоящего Коллективного договора, не допускается.

60. С работниками заключаются трудовые договоры (дополнительные соглашения), предусматривающие возможность дистанционной (удалённой) работы.

60.1. При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, каналами связи и иными необходимыми средствами.

60.2. При применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

61. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

62. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени, времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации.

63. Стороны предусматривают в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации следующие особенности режима труда и отдыха работников:

63.1. порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за её пределами;

63.2. предоставление двух свободных дней для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ;

63.3. условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату (*п.78 настоящего Коллективного договора*);

63.4. возможность установления для педагогических работников свободных дней с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (*п.81 настоящего Коллективного договора*);

63.5. режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536.

64. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объёма учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.
- Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками и трудовым договором, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.
65. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются её объём и преемственность преподавания предметов в классах.
66. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).
67. Объём учебной нагрузки учителей меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.
68. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается с учётом мнения профкома. Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
69. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, возможно только в случае:
- 69.1. по взаимному согласию сторон;
 - 69.2. по инициативе работодателя в случаях:
 - 69.3. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (классов-комплектов);
 - 69.4. восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - 69.5. возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - 69.6. выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).
70. В организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются:
- 70.1. по соглашению между работником и работодателем;
 - 70.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
71. Предоставление учебной нагрузки работникам, выполняющим её помимо основной работы, работникам, принимаемым на работу на условиях

совместительства, осуществляется с учётом мнения профкома и при условии, когда основные учителя обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объёме не менее ставки и с соблюдением условий п.66,67 Коллективного договора.

72. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.
73. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях по 31 августа.
74. В образовательной организации, помимо педагогических работников, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени:
 - 74.1. не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности;
 - 74.2. не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
75. При составлении расписания занятий работодатель исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. (Требуется не согласие работника на «окна», а именно его заявление, его инициатива. п.3.1. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.)
76. Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день), а в случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.
77. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается нагрузка до 3 часов в день.
78. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.
79. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.
80. При составлении расписания занятий, планов и графиров работ для работников, указанных в п.64.4 Коллективного договора, предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.
81. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

82. Каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника, является рабочим временем работников, оплачивается исходя из заработной платы, установленной по тарификации (штатному расписанию), предшествующей началу каникул. В каникулярный период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учётом мнения профкома.
83. В каникулярный период педагогические работники не привлекаются для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.
84. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
85. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учётом мнения профкома.
86. Должности работников с ненормированным рабочим днём:
- 86.1. руководитель (директор), руководитель структурного подразделения,
 - 86.2. заместитель руководителя;
 - 86.3. водитель;
 - 86.4. секретарь,
 - 86.5. шеф-повар; повар; кухонный работник;
87. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью учётного периода один месяц.
- При учёте рабочего времени работников с суммированным учётом рабочего времени подсчёт часов для оплаты сверхурочной работы за учётный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.
88. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.
89. График отпусков утверждается с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.
90. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования или профессионального образования (ст.ст.173, 173.1, 174, 176 и 177 ТК РФ), осуществляется не позднее чем за три дня до их начала.
91. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

92. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска в соответствии с занимаемой должностью и условиям труда работника (28 или 56 календарных дней).
93. Педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года, предусмотренный ст.335 ТК РФ, предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016г №644, а также настоящим коллективным договором:
- 93.1. в исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц;
- 93.2. по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску
- 93.3. длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и оформляется распорядительным актом образовательной организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.
- 93.4. предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между работником и работодателем, оформляется локальным актом организации (приказом). Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на своё рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.
- 93.5. в случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника. Правило также распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.
94. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.
95. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи -инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.
96. Работникам, работающим с вредными условиями труда с классом вредности не менее 3,2, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.
97. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается также трудовым договором.
98. Работодатель на основании заявления педагогического работника освобождает его от работы с сохранением заработной платы в день, когда ему необходимо присутствовать на заседании аттестационной комиссии при аттестации на квалификационную категорию.

99. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель 2 дня, 20 и более недель - 3 дня.
100. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы исключительно в каникулярный период в следующих случаях:
- 100.1. при вакцинации от новой коронавирусной инфекции (covid-19) – два календарных дня;
 - 100.2. председателю первичной профсоюзной организации – 7 календарных дней и членам профкома – 3 календарных дня;
 - 100.3. при добровольной подписке на периодические подписные издания (журналы, газеты и т.п.) – 1 календарный день за каждую 1 тыс.р. затраченных сумм.
101. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- 101.1. для проводов детей в армию – 2 календарных дня (предоставляется непосредственно перед проводами);
 - 101.2. на похороны близких родственников – 2 календарных дня.

ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

102. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что в образовательной организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организации, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учётом:
- 102.1. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном местном уровнях систем оплаты труда работников государственных, муниципальных учреждений, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;
 - 102.2. Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г № 1992/02);
 - 102.3. Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утверждённого постановлением Правительства РБ от 27 октября 2008 г № 374 (с изменениями и дополнениями).
103. Стороны подтверждают:
- 103.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево.
 - 103.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются

Положением о выплатах стимулирующего характера, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность.

103.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево.

103.4. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утверждённого Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 №374.

103.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учёта стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

103.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

103.7. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

103.7.1. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

103.7.2. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

103.7.3. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

103.7.4. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

103.7.5. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

103.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если её размер выше МРОТ).

103.9. Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключённого по работе на условиях совместительства.

103.10. Оплата сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении её до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

103.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

103.12. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

103.13. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

103.14. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

103.14.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

103.14.2. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

103.14.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

103.14.4. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учётом компенсационных и стимулирующих выплат.

103.15. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство, молодым специалистам, проверку письменных работ по русскому, родным языкам и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам, а также основным учителям начальных классов являются обязательными.

103.16. Учителям, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов(групп) на подгруппы), устанавливается доплата в размере 50% за каждый час такой работы (т.е. с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы).

103.17. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой. Выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности «учитель» с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

103.18. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящих от самого работника, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей.

103.19. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

103.20. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

103.21. Деление классов на группы для изучения отдельных учебных предметов осуществляется при проведении следующих занятий: по родному (нерусскому) языку из числа языков народов Российской Федерации и литературному чтению на родном языке (1-11 классы), по башкирскому языку как государственному языку Республики Башкортостан (в случае выбора участниками образовательных отношений) (2-9 классы), по иностранному языку и второму иностранному языку (5 - 11 классы); по технологии (5 - 9 классы); по информатике, физике, химии, естествознанию во время проведения практических занятий (5-11 классы); по физической культуре (10 -11 классы).

103.22. При изучении учебного предмета «Родной язык и литература» в случае выбора участниками образовательных отношений нескольких родных языков осуществляется деление классов на группы по изучению родных языков и родной литературы в пределах одной параллели.

103.23. Деление классов на две группы осуществляется с учётом норм по предельно допустимой наполняемости классов - 20 и более человек. При наличии необходимых ресурсов возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью.

103.24. Педагогическим работникам, работающим в классе (группе), в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряжённость работы, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания, сложности и (или) объёма работы.

103.25. При возложении на работника обязанности по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе ему устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

103.26. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом «Дополнительные гарантии молодёжи» настоящего коллективного договора.

103.27. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

103.28. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

- 103.28.1. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.
- 103.29. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.
- 103.30. Работникам, награждённым ведомственными наградами (в том числе медалями, почётными званиями, отраслевыми нагрудными знаками), устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 0,1.
- 103.31. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала (например, руководитель, заместитель руководителя, секретарь и другие должности, не относящиеся к категории педагогических работников), выполняющим преподавательскую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, могут устанавливаться стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности учителя или другого педагогического работника (при условии выполнения установленных образовательной организацией целевых показателей средней заработной платы педагогических работников).
- 103.32. За работниками, участвующими по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобождённым от основной работы, на период проведения государственной итоговой аттестации сохраняется средняя заработная плата.
- 103.33. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах организации.
- 103.34. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 13 и 28 числа каждого месяца. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.
- 103.34.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 103.34.2. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- 103.34.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

103.35. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

103.36. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

103.37. Изменение условий оплаты труда, происходит:

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

103.37.2. при увеличении стажа работы - с даты достижения стажа работы;

103.37.3. при присвоении почётного звания - со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;

103.38. Работодатель ежемесячно выдаёт работникам на руки расчётные листы доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчётных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения профкома и является приложением к «Положению об оплате труда в МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево».

103.38.1. Заработная плата перечисляется работнику на указанный им счёт в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

104. Работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработков, иных оплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных и иных поощрительных выплатах в разрезе основных категорий работников.

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

105. Стороны содействуют реализации и не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной адаптации.

106. Стороны договорились:

106.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательной организации, сокращения рабочих мест.

106.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

106.3. Предоставлять своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объёме информацию органу службы занятости и вышестоящему выборному профсоюзному органу при возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

106.4. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10; работников в течение 90 календарных дней.

106.5. Определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учётом мнения профкома.

106.6. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлял, работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы.

107. Работодатель обязан:

107.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

107.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации 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 произведённые расходы.

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

107.4. 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.

107.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией с участием профкома.

107.6. 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 учётом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

108. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на

оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- 108.1. имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- 108.2. имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- 108.3. которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- 108.4. совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- 108.5. отнесённые в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- 108.6. получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 108.7. председатель первичной профсоюзной организации.

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

109. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», ОТС на 2021-2023 годы.
110. Аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево не предусмотрена.
111. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока её действия при установлении оплаты труда педагогическим работникам по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:
- 111.1. при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
 - 111.2. при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

1	2
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель	-учитель; -воспитатель; -социальный педагог; - педагог дополнительного образования -преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности ОСНОВ

Социальный педагог	-учитель
Педагог-психолог	-учитель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности

112. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- 112.1. длительная нетрудоспособность,
- 112.2. отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет,
- 112.3. длительный отпуск сроком до 1 года,
- 112.4. служба в Вооружённых Силах Российской Федерации;
- 112.5. за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- 112.6. до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,
- 112.7. при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата устанавливается сроком на один год и оформляется приказом руководителя с учётом мнения профкома.

Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории.

113. В целях защиты интересов педагогических работников:

113.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, составляется с учётом срока её действия с тем, чтобы решение аттестационной комиссии могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории. По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

113.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия.

113.3. Работодатель:

113.3.1. письменно предупреждает работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

113.3.2. осуществляет подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения профкома;

113.3.3. направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу.

- 113.3.4. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учётом мотивированного мнения профкома.
114. Работодатель создаёт условия (освобождает от работы с сохранением заработной платы) для реализации права педагогических работников (по их желанию) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.
115. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04. 2014 г №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» работодатель (иные должностные лица) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесённых в портфолио работника.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

116. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.
117. Работодатель:
- 117.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.
- 117.2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комитет по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 117.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 117.4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 117.5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.
- 117.6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.
- 117.7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.
- 117.8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 117.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.
- 117.10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 117.11. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами в

ежегодном соглашении об охране труда в МБОУ СОШ №1 им.В.Г.Недошивина с.Ермолаево.

117.12. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда и устанавливает стимулирующий коэффициент в размере 1 от ставки заработной платы работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

117.13. Обеспечивает за счёт средств образовательной организации:

117.13.1. прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

117.13.2. обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

117.14. Предоставляет работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

117.15. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

117.16. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт.

117.17. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10000 (десяти тысяч) рублей, если несчастный случай на производстве произошёл не по вине работника.

117.18. Оказывает содействие внештатному техническому инспектору труда, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

117.19. Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссии по проверке готовности школы к началу учебного года.

117.20. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

117.21. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

118. Работники:

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

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

118.3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

118.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

118.5. Извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации 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).

118.6. 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.

119. Профком:

119.1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией образовательной организации законодательства по охране труда.

119.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

119.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

119.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

119.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

119.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

119.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

119.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещённости и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

119.9. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности образовательной организации.

119.10. Принимает участие в районном этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

120. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

121. Работодатель (в пределах фонда оплаты труда образовательной организации) оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи. Размер материального вознаграждения (месячная заработная плата, ставка, оклад и др.) определяется в зависимости от выделенного фонда оплаты труда.

122. Создаёт условия для организации питания работников в столовой школы.
123. Организует, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

Х. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

124. Стороны:
- 124.1. Гарантируют предоставление молодым специалистам предусмотренных законом и настоящим коллективным договором социальных льгот, гарантий, мер социальной поддержки.
- 124.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.
- 124.3. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).
- 124.4. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.
125. Статус молодого специалиста сохраняется и срок его действия продлевается в случаях:
- 125.1. призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- 125.2. переход работника в другую образовательную организацию республики;
- 125.3. обучение в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- 125.4. нахождение в отпуске по уходу за ребёнком;
- 125.5. Стороны могут предусмотреть дополнительные льготы и гарантии или не включать отдельные предлагаемые меры социальной поддержки.
- 125.6. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.
- 125.7. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.
126. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от 1 до 4-х ставок заработной платы,

согласно положения, установленного Администрацией Куюргазинского района РБ.

127. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в организации после завершения полного курса обучения.
128. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких либо дополнительных договоров и оформления обязательств.
129. Если молодой специалист по каким-то причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.
130. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приёме на работу.
131. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.
132. Стороны содействуют:
 - 132.1. Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащённости рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей.
 - 132.2. Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации.
 - 132.3. Внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодёжи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации.
 - 132.4. Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов.
 - 132.5. Созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.
133. Стороны договорились:
 - 133.1. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
134. Практиковать институт наставничества, устанавливать учителям-наставникам стимулирующие выплаты в размере 20% ставки заработной платы (оклада).

ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

135. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №1 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. №ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Республиканского отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики

Башкортостан, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

136. Работодатель:

136.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

136.2. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

136.3. Предоставляет профкому бесплатно отдельное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, Интернет и др.

136.4. Способствует:

136.4.1. осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

136.4.2. посещению образовательной организации представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

136.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

136.6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счёт территориальной районной организации Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объёме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

136.7. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз «Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

137. Стороны признают:

137.1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учёбе.

137.2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель

(его заместители) первичной профсоюзной организации — без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

137.3. Перемещение или временный перевод членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

137.4. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

137.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации — с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

138. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

139. Стороны подтверждают, что в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением Куюргазинского района;

139.1. члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть 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 (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

139.2. члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

139.3. работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

140. Председателю, членам профкома устанавливаются доплаты (*надбавки, иные поощрительные выплаты*) за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в следующих размерах:

140.1. председателю - 30% от ставки заработной платы;

140.2. членам профкома - 10% от ставки заработной платы

141. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве рабочих 3 дней.
142. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.
143. Профком, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников образовательной организации в защите и представительстве социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, в соответствии со своими полномочиями осуществляет дополнительные функции по представительству и защите интересов членов Профсоюза.
144. Профком:
- 144.1. Представляет и защищает в индивидуальном порядке права и интересы членов Профсоюза перед работодателем, с помощью вышестоящих профсоюзных органов - в органах власти и управления, надзорных органах, суде: при обжаловании решений Управления пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии по выслуге лет), протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч.4 ст. 19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам.
- 144.2. Оказывает практическую помощь, в том числе с помощью профсоюзных юристов, в подготовке исковых заявлений и пакета документов для обращения членов Профсоюза в суд.
- 144.3. Обращается в вышестоящие профсоюзные органы, надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателя (его представителей), нарушившего трудовые права и профессиональные интересы работников.
- 144.4. Представляет и защищает профессиональные интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.
- 144.5. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, в том числе в вопросах:
- 144.5.1. правильность оформления трудовых правоотношений, в том числе трудовых договоров, трудовых книжек и др.;
- 144.5.2. правильность распределения учебной (педагогической) нагрузки;
- 144.5.3. своевременность выплаты заработной платы;
- 144.5.4. правильность начисления заработной платы работникам учреждения, том числе установления стимулирующих выплат; оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время, районного коэффициента сверх МРОТ, установления ежемесячных надбавок работникам;
- 144.5.5. предоставление ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;
- 144.5.6. своевременность и полнота предоставления гарантий молодым специалистам - членам Профсоюза;
- 144.5.7. создание безопасных и комфортных условий труда работников; за счёт средств работодателя прохождение работниками обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.

- 144.5.8. за счёт средств работодателя реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реже одного раза в три года.
- 144.6. Предъявляет требования к работодателю об устранении нарушений в оплате труда членов Профсоюза, в том числе о пересчёте недоначисленной заработной платы, возврате незаконно удержанных из заработной платы работников сумм.
- 144.7. Обжалует, по обращению работника, незаконно наложенное на него дисциплинарное взыскание.
- 144.8. Добивается восстановления на работе незаконно уволенного работника.
- 144.9. Оказывает руководителю образовательного учреждения (члену Профсоюза) правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:
- 144.9.1. практика применения трудового законодательства в образовательном учреждении; профилактика нарушений;
- 144.10. разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 144.11. разработка и заключение коллективного договора, соглашения по охране труда и др.;
- 144.12. предупреждение и разрешение индивидуальных трудовых споров, в том числе в КТС, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.
145. Профком совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом обучает членов Профсоюза практике применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, в том числе в целях осуществления коллективной и индивидуальной защиты и самозащиты.
146. Профком ходатайствует перед работодателем по вопросам:
- 146.1. снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия;
- 146.2. предоставление работникам дополнительных выходных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребёнка, регистрация брака, смерть близких родственников и др.), по состоянию здоровья и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;
- 146.3. представление работников - членов Профсоюза - к награждению ведомственным, государственными, профсоюзным и иными наградами.
- 146.4. Вырабатывает в соответствии со ст.ст. 371, 372 ТК РФ мотивированное мнение по вопросам:
- 146.4.1. осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат учреждения с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.,
- 146.4.2. установление педагогической нагрузки с соблюдением преемственности преподавания учебных дисциплин, не снижение её объёма, осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребёнком,
- 146.4.3. составление расписания уроков (занятий), удобного для работников, без необоснованных перерывов между занятиями (окоп),
- 146.4.4. увольнение по сокращению штатов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, без нарушений.
147. Профком:

147.1. Защищает членов Профсоюза от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

147.2. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в оформлении налоговых деклараций для получения налоговых вычетов на обучение, лечение, приобретение движимого и недвижимого имущества и др.

147.3. Содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей.

147.4. Выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

147.4.1. организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путёвок, оказание материальной помощи на эти цели;

147.4.2. культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

147.4.3. организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвящённых Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;

147.4.4. оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;

147.4.5. организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.;

147.4.6. подписку на газеты «Мой профсоюз», «Действие» для образовательных организаций.

147.4.7. Организует получение единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования, дающих право члену Профсоюза с выгодой (с возвратом до 30% от суммы покупки) приобретать товары и услуги широкого диапазона по программе, в которой участвуют более 700 партнёров, объединяющих свыше 1000 популярных российских и зарубежных онлайн-магазинов и более 10000 оффлайн-магазинов по всей территории РФ, а также банковские и страховые продукты на индивидуальных льготных условиях и др.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

148. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.