

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МУРМАНСКА
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Мурманска
«Средняя общеобразовательная школа № 33»
ул. Крупской, д. 13, г. Мурманск, 183053, телефон - факс (8152) 57-43-39,
e-mail: school33mur@mail.ru, сайт: <https://murmansk-school33.gosuslugi.ru>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 / 2027 годы

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Мурманска СОШ № 33



Л.В. Малыгина
(подпись, ФИО)

м.п. «18» марта 2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБОУ г. Мурманска СОШ № 33



О.Г. Чернова
(подпись, ФИО)

м.п. «18» марта 2024 г.



Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
МБОУ г. Мурманска СОШ № 33 «18» марта 2024 г.
(Протокол № 2 от «18» марта 2024 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 47/2024 от «20» 03
2024 г.



г. Мурманск
2024

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ г. Мурманска СОШ № 33.
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - Территориальное отраслевое соглашение, заключенное между Комитетом по образованию администрации города Мурманска и Мурманской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ».
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Малыгиной Любови Валентиновна** (далее – работодатель);
 - работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Черновой Ольги Геннадьевны**.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

- 2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

- 2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.
- 2.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.5. При приеме на работу работник обязан предъявить трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
- 2.6. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.
- 2.7. Если работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, она выдаётся ему на руки. С момента выдачи трудовой книжки работодатель освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.
- 2.8. Сведения о трудовой деятельности предоставляются в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении работодатель обязан выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).
- 2.10. К педагогической деятельности не допускаются лица:
 - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу приговором суда;
 - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и

общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности».

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- лица, признанные иностранными агентами (статья 11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием»).

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы

2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. Согласно части 4 статьи 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

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

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения часов по учебному плану и учебным программам, сокращения количества классов и групп продленного дня, изменения других условий работы в учреждении;
- увеличения объема учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника на срок, не превышающий одного месяца в течение календарного года;
- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в учреждении либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе работника, ранее протарифицированного на эту учебную нагрузку (педагогическую работу);
- выхода на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях, указанных в подпункте “2” настоящей статьи, для изменения учебной нагрузки (педагогической работы) согласие педагогического работника не требуется.

3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
 - 3.2.1. Организовывать подготовку, один раз в три года повышение квалификации по управлению охраной труда в образовательном учреждении заместителей руководителя по УВР, ВР, АХР, председателя профкома, уполномоченного лица трудового коллектива по охране труда, а также других работников, на которых работодателем возложены эти обязанности.
 - 3.2.2. Организовывать профессиональную подготовку, ежегодное повышение квалификации по электробезопасности с присвоением группы допуска заместителя директора по АХР, учителей физики, информатики, технологии, рабочего по обслуживанию и ремонту здания.
 - 3.2.3. Организовывать профессиональную подготовку, ежегодное повышение квалификации по обслуживанию и эксплуатации теплопотребляющих установок и тепловых сетей рабочего по обслуживанию и ремонту здания и других работников, выполняющих

- обязанности по обслуживанию теплотребляющих установок и тепловых сетей.
- 3.2.4. Организовывать не реже одного раза в три года повышение квалификации педагогических и руководящих работников.
 - 3.2.5. Осуществлять финансирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет отчислений из фонда оплаты труда.
 - 3.2.6. За работниками, направляемыми для повышения квалификации, сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату, если учреждение является для работника местом основной работы.
 - 3.2.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.2.8. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего профессионального образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые.
 - 3.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего профессионального образования, при получении работниками образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
 - 3.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего профессионального образования второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

- 4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также социально-экономическое обоснование массового высвобождения работников.

4.1.2. При проведении мероприятий по ликвидации учреждения, сокращению численности или штата работников:

- предупредить работника о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;
- при расторжении трудового договора выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с учетом месячного выходного пособия); средний заработок за последующие месяцы выплатить работнику по предъявлению трудовой книжки (с учетом требований статьи 178 Трудового кодекса РФ).

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- беременной женщине;
- женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, другим лица м, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, получившим в данной организации, трудовое увечье или профзаболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях (ст.10 Закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998, СЗ РФ.98, №22, ст. 2331);
- гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей на работе, куда они поступили впервые, после увольнения с военной службы;
- одиноким матерям военнослужащих, проходящим военную службу по призыву (ст. 23 Закона «О военнослужащих»);

а также:

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющим статус молодого специалиста.

(пункт 4.2.2 изложен в редакции, утверждённой приказом от 25.06.2024 № 66)

4.2.3. Профком представляет интересы членов профессионального союза при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников и принимает меры по защите прав работников.

4.3. Стороны коллективного договора совместно:

- разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения;
- рассматривают вопросы занятости и переподготовки высвобождаемых работников;
- при проведении мероприятий по ликвидации учреждения, сокращению численности или штата работников ходатайствуют перед учредителем о переводе высвобождаемых работников в другие образовательные организации, их профессиональной переподготовке и трудоустройстве в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ). При появлении вакансий ранее сокращенному работнику нельзя отказать в приёме на работу. Работодатель при обращении бывшего сотрудника должен оценить возможность повторного приёма на работу исходя исключительно из деловых качеств последнего.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Для руководящих работников образовательной организации, работников из числа вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (мужчины), 36 часов в неделю (женщины), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

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

5.1.3. Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием и годовым календарным графиком.

5.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

- по соглашению сторон;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и при соблюдении СП 2.4.2.3648-20.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Этот день считается рабочим.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

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

5.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

За работу в ночное время работнику устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада.

5.1.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных законодательством. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, и других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством.

5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонтные работы, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

5.1.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

5.1.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.1.14. До составления и утверждения графика работодатель должен выяснить пожелания работников о наиболее удобном для них времени использования отпуска и, сообразуясь с условиями деятельности организации, по возможности удовлетворить пожелания работников, учитывая и время, когда работник использовал предыдущий отпуск.

График должен учитывать, что для ряда категорий работников ТК РФ (ч. 2 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. 262.1, ст. 262.2, ст. 267, ч. 1 ст. 286), иными законами предусмотрено право претендовать на определенное время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. По заявлению работников ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ) в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году, время предоставления отпуска – по согласованию с работодателем;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
 - родителям, если: у работника 2 и более ребёнка; у работника ребёнок-инвалид до 18 лет; если ребёнка до 14 лет воспитывает одинокая мать или отец без матери – до 14 календарных дней;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в 1 класс – 1 календарный день;
 - в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня; для проводов детей в армию 2 календарных дня; в случае регистрации брака работника, детей работника – до 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников до – 5 календарных дней без учета дороги;
 - ликвидаторам катастрофы на Чернобыльской АЭС – до 14 дней.
- (пункт 5.2.1 изложен в редакции, утверждённой приказом от 25.06.2024 № 66)

5.2.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

- 5.2.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ:
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 6 календарных дней;
 - документоведу - 6 календарных дней.
- 5.2.3. Создавать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ).
- 5.2.4. Для инвалидов I и II групп устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
- 5.2.5. Привлекать инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.
- 5.2.6. В соответствии с Федеральным законом от 09.06.2001 N 74-ФЗ инвалидам предоставлять ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (например: 30 календарных дней + 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера = 54 календарных дня);
- 5.2.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.2.8. Регламентировать документационную нагрузку учителей в соответствии с Рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с участием учителей указанных организаций (ст. 47 ч.6.2 Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Письмо Минпросвещения России № СК-578/08 от 18.12.2020; Рособрнадзор №01-350/13-01 от 18.12.2020).
- 5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день (суббота) при пятидневной рабочей неделе предоставляется учителю-логопеду, документоведу, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, руководителю образовательной организации. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в

течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

5.5. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.6. При угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части реализация общеобразовательных программ осуществляется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий вне зависимости от ограничений, предусмотренных в федеральных государственных образовательных стандартах, если реализация указанных образовательных программ без применения указанных технологий и перенос сроков обучения невозможны. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются положением об оплате труда работников, положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат, которые являются приложениями к настоящему коллективному договору.

6.2. Заработная плата работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).
- 6.3. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливает систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок, порядок и условия применения которых определяются положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат, согласованным с профсоюзным комитетом.
- 6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.
- 6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 6.6. Изменение окладов или разрядов оплаты труда работников работодатель производит:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов, подтверждающих стаж, дающий право на повышение оклада;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления документа о соответствующем образовании;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске, иных отпусках, а также

в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, соответствующей новому окладу, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников несет работодатель.

6.8. Стороны коллективного договора пришли к соглашению:

6.8.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем безналичного перевода денежных средств в кредитную организацию по указанным работниками реквизитам банковского счета. Все расходы, связанные с перечислением заработной платы на счет в кредитную организацию, производятся за счет работодателя. Договор банковского счета может быть заключен как самим работником, так и работодателем в его интересах. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

6.8.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.9.2. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству

формулировки причины увольнения работника; других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.9.3. Сохранять за работниками, приостановившими работу из-за нарушения сроков выплаты заработной платы и иных причитающихся им сумм, заработную плату в полном объеме.

6.10. В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. При установлении минимального размера оплаты труда в него не могут включаться районные коэффициенты и процентные надбавки, исчисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, соответствующие санитарным правилам СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и Правилам противопожарного режима в Российской Федерации», утверждённым постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечить наличие инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организацией, в том числе на рабочих местах.

- 7.1.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.7. Обеспечить наличие локальных нормативных документов по противопожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации», утверждёнными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н
- 7.1.8. Обеспечить обучение работников учреждения путем проведения противопожарного инструктажа с изучением утвержденных инструкций по пожарной безопасности в МБОУ г. Мурманска СОШ № 33 в соответствии с утвержденным графиком проведения инструктажей на конкретный календарный год.
- 7.1.9. Обеспечить учреждение огнетушителями. В установленные сроки проводить перезарядку первичных средств пожаротушения, проверку знаков безопасности, эвакуационных выходов с составлением необходимых актов и регистрацией в журналах проверок.
- 7.1.10. В соответствии с утвержденным директором графиком проведения практических тренировок учебной эвакуации из образовательного учреждения проводить учебные тренировки не реже 1 раза в полугодие.
- 7.1.11. В помещениях учреждения обеспечить наличие табличек с номером телефона для вызова пожарной охраны.
- 7.1.12. Обеспечить наличие планов эвакуации людей при пожаре с обозначением мест расположения первичных средств пожаротушения.
- 7.1.13. Обеспечить наличие инструкции о порядке действий персонала на случай возникновения пожара, телефонной связи, электрических фонарей (не менее 1 фонаря на каждого дежурного), средств индивидуальной защиты органов дыхания и зрения человека от токсичных продуктов горения.
- 7.1.14. При проведении массовых мероприятий обеспечить:
- осмотр помещений перед началом мероприятий в целях определения их готовности в части соблюдения мер пожарной безопасности;
 - дежурство ответственных лиц.
- 7.1.15. Обеспечить исправное состояние знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы.
- 7.1.16. Обеспечить исправное состояние систем и средств противопожарной защиты объекта, установок систем противодымной защиты, системы оповещения людей о пожаре, средств пожарной сигнализации.
- 7.1.17. При возникновении пожара:
- продублировать сообщение о возникновении пожара в пожарную охрану и поставить в известность вышестоящее руководство;
 - в случае угрозы жизни людей немедленно организовать их эвакуацию и спасение, используя для этого имеющиеся силы и средства;

- проверить включение и работу автоматических систем противопожарной защиты (оповещение людей о пожаре, пожаротушение, противодымовой защиты);
- при необходимости отключить электроэнергию (за исключением системы противопожарной защиты), остановить работу систем вентиляции в аварийном и смежных с ним помещениях, выполнить другие мероприятия, способствующие предотвращению развития пожара и задымления помещений здания;
- прекратить все работы в здании, кроме работ, связанных с мероприятиями по ликвидации пожара;
- удалить за пределы опасной зоны всех работников, не участвующих в тушении пожара;
- осуществлять общее руководство по тушению пожара (с учетом специфических особенностей здания) до прибытия подразделений пожарной охраны; обеспечить соблюдение требований безопасности работниками, принимающими участие в тушении пожара;
- одновременно с тушением пожара организовать эвакуацию и защиту материальных ценностей; организовать встречу подразделений пожарной охраны и оказать помощь в выборе кратчайшего пути для подъезда к очагу пожара.

7.1.18. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам по специальной оценке условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

7.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии со сводными ведомостями специальной оценки условий труда.

7.1.20. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.21. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.22. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

- 7.1.24. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.25. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.1.26. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда обеспечить предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности, либо произвести оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 7.2. Работник обязуется:
- 7.2.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении, использовать всё рабочее время для производительного труда;
- 7.2.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 7.2.3. Незамедлительно сообщать руководителю учреждения либо его заместителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.
- 7.2.4. Соблюдать режим конфиденциальности в отношении сведений, составляющих персональные данные других работников и обучающихся в соответствии с Положением об организации работы с персональными данными работников и учащихся.
- 7.2.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 7.2.6. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя, а также вакцинацию в соответствии с Национальный календарь профилактических прививок.
- 7.2.7. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.3. 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.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

- 8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
 - 8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 8.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
 - 8.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
 - 8.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
 - 8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
 - 8.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.
 - 8.2.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
 - 8.2.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования

фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с

работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

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

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 8.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 8.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

- 9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 - 9.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, которые могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.ст.30,31 ТК РФ).
 - 9.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - 9.1.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
 - 9.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
 - 9.1.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 9.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
 - 9.1.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
 - 9.1.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
 - 9.1.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

- 10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между

работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

- 10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».
- 10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.
- 10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- 10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
- 10.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).
- 10.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- 10.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.
- 10.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- 10.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо

прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.11. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.12. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

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

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).