МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №29»

141032, Московская область, г.о. Мытищи,
д. Белянниново, ул. Московская, д.19

тел/факс 8 (495) 588-48-54
e-mail: mtsh_school_29@mosreg.ru

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 008472BA03C6092E556324A4B8C794E978
Владелец: Хазова Наталия Анатольевна
Действителен: с 28.04.2026 до 22.07.2027

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №29»

на 2026- 2028 годы

ВНЕСЕНО В ЖУРНАЛ УЧЁТА
№ 06 от «15» 05 2026 г.
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА МЫТИЩИ
Богданова О.Н.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный №___ от «___» _____20_года

I. 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 муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №29».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2020-2022 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2021 – 2023 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2020-2022 годы.

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 Хазовой Наталии Анатольевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Беляева Ильи Александровича.

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 5 дней после его подписания.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности 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.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.9. 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.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.12. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса *(ст.53.1. ТК РФ)*.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, 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 по 2028 год включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом организации, и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор условия, конкретизирующие должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации, определять в трудовых договорах конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации :

2.2.3.1. в конкретные должностные обязанности учителей и других педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме ;

2.2.3.2. в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме в школе ;

2.2.3.3. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя;

2.2.4. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организаций.

(Письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08 «Рекомендаци по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей», Приложение к письм Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России о 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», Письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189 «Разъяснениями по устранени избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»).

2.2.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменно форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в то числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработно платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за дв месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительны соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемо частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудово договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считаетс заключённый на неопределённый срок.

2.2.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогически работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационну категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответстви занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в то числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашени сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частям второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.9. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведени соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – такж соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или территориальным соглашением.

2.2.10. Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращени численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечен вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённых категории граждан предпенсионого возраста;
- до выхода на пенсию которых остаётся 2 года;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения *(по согласованию)* выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

2.2.17. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

500 рублей – по Московской области;

1000 рублей – за пределы Московской области;

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

2.2.19. 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.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и время отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации .

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[1].

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам)

---

[1] Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

Для педагогических работников дошкольного отделения организации устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- воспитателям- 36 часов в неделю на ставку заработной платы;
- воспитателям логопедических групп - 25 часов в неделю на ставку заработной платы;
- учителям- логопедам - 20 часов в неделю на ставку заработной платы;
- музыкальным руководителям- 24 часов в неделю на ставку заработной платы;
- инструктору по физической культуре - 30 часов в неделю на ставку заработной платы;
- педагогу - психологу - 36 часов в неделю на ставку заработной платы;

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагают, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы и данная работа является основной.

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

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала

учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебног занятия.

3.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемым отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учител осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанну с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части и рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им д начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководител образовательной организации по согласованию с выборным органом первично профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации може привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальны знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.12. Привлечение педагогических работников и иных работников каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качеств руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работнико устанавливается с учетом выполняемой работы.

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования подготовки к занятиям.

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.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. В случае привлечения педагогических работников, по решени уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственно итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и средне общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы н период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранение среднего заработка.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечени работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с и письменного согласия в случае необходимости выполнения заран непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейше нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случая определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дн производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, н предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускает только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласи работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв дл отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилам внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливаетс возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися .

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основно удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливаетс Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 « ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемы отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением мест работы (должности) и среднего заработка.

3.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечени шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемы отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (стать 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам з первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяце

работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для ни продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяетс ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем п согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации н позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуск производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-12 ТК РФ.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемог отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодны основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временно нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времен отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за дв недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация з неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяце выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полну продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работник исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учето рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации з неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранени заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарны дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающег право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (стать 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяц (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 3 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательно организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу __1_ календарный день;

- рождения ребенка – 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарных дней за общественную работу;

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуск производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работник по семейным обстоятельствам и другим уважительным причина продолжительностью, определяемой по соглашению между работником работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработно платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанны работником, в следующих случаях:
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарны дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дне в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерши вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнени обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять ле непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком д одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительно власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», стать 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работника образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного год определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогически работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельност длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказо Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.29.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работник в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательн

не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведоми работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска н менее чем за две недели.

3.29.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по ег заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретна продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется п соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе учетом условий его использования.

3.29.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не боле одного года.

3.29.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателе допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогическог работника в удобное для него время.

3.29.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателе досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерени прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуск предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренно коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску з следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.29.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дне нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случа заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуск или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогически работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.29.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен п соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному мест работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по рабо по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копи приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.29.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпус засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты тру в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплат труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работ дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающе право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи педагогической деятельностью.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требовани трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащ нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настояще коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отды работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариан согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопрос рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядк установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленны нарушений.

3.31. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен ка нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляет дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отды может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реж чем каждые полмесяца на заработную банковскую карту.

Днями выплаты заработной платы являются: до 15 и до 30 текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок указанием:

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующи Положением об оплате труда работников муниципального бюджетно общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №29 разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работнико муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищ Московской области, утверждённого Постановление Главы городского окру Мытищи Московской области от 06.09.2019 г. №3993 и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условия отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера;

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

- выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней ил выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет пра приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив о этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергну дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужден приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на сро более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а такж средний заработок за период приостановления им исполнения трудовы обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплат отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в то числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация размере не ниже ***одного*** процента от невыплаченных в срок сумм за каждый де задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплат заработной платы по день фактического расчета включительно .

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договоро осуществляется при наличии следующих оснований :

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесен решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звани уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со д принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения выдаче диплома;

4.8. Педагогическим работникам, в течении трех лет после окончан образовательной организации высшего или профессионального образовани выплачивается единовременное пособие в размере 150000 рублей.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами:

медаль Ушинского,

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Заслуженный работник образования Московской области»
«Заслуженный работник образования РФ»
«Отличник просвещения»,
«Отличник народного образования»,
«Отличник профтехобразования»,

выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10 00 рублей заработной платы (должностного оклада).

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлени работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующи пункты коллективного договора:

4.10.1. На установление объема средств, предназначенных на выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательно организации, определить 10 процентов из общего объема средств, предназначенны на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.10.2. На установление объема средств, предназначенных на выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации определит 90 процентов из общего объема средств, предназначенных для выпла стимулирующего характера образовательной организации.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премировани оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальны нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) дл обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатически и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и други работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата установленном порядке.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельно наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количеств обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующа доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания ил увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогически работникам образовательной организации производится также и в каникулярны период, не совпадающий с их отпуском.

4.15. При предоставлении отпуска педагогическим работникам осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработк для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждени за классное руководство.

4.16. Время приостановки работником работы в связи с проведение капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя размере двух третей средней заработной платы работника.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующи случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 Т РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальнс страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональны заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников порядке, установленном федеральными законами и иными нормативным правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховы взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фон медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действи квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учето ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории установленной педагогическим работникам и руководителям образовательны организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одног года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работнико на аттестацию.

5.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должност учителя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета (дисциплин курса), а по должностям работников, по которым применяется наименовани «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительно образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старши методист, инструктор-методист - старший инструктор- методист, тренер преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по како конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работника учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, п которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профил работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуетс при оплате труда учитыват квалификационную категори установленную по должности, указанно в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры

	(физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки

	квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; руководитель физического воспитания
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания
Инструктор по физкультуре	Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер-преподаватель; тренер – преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования,	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей

либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

5.2.6. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды Министерства образования РФ (СССР), Министерства Просвещения РФ производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. 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 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. 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.

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. 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.

6.1.16. 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.

6.1.17. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной 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).

6.5. 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.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. 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.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. 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:

7.3.1. 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;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. 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»);

7.3.4. 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;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. 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;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. 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.

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

7.4. 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 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 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 форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 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).

7.6. 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).

7.7. 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);

7.8. 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).

7.9. 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).

7.10. 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 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. 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.

7.12. 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).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

_____НА. Хазова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____20 ___ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____И.А.Беляев
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____20 ___ г.