МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД АРХАНГЕЛЬСК» «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 4 ИМЕНИ НИКОЛАЯ МИХАЙЛОВИЧА РУБЦОВА»

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 06.06.2025 ПОДПИСЬ
№ 404

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:
Директор МБОУ СШ №4

_____ А.Г. Белогородская
(подпись, Ф.И.О.)

«04» июня 2025 г.

М.П.

От работников:
Председатель первичной организации профсоюза МБОУ СШ № 4

_____ М.П. Крепышева
(подпись, Ф.И.О.)

«04» июня 2025 г.

М.П.

Юридический адрес: 163046, г. Архангельск, ул. Суфтина, д. 20
Количество работающих: 31 человек
Отрасль – образование
Форма собственности — муниципальная
Место заключения договора: город Архангельск.

Дата заключения договора: «04» июня 2025 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации - и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 4 имени Николая Михайловича Рубцова» (далее - МБОУ СШ № 4, Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- 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» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Территориальное отраслевое соглашение между Администрацией городского округа "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях городского округа "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", на 2023-2025 годы (Далее — Соглашение);
- Архангельское городское трехстороннее соглашение, между Администрацией городского округа "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях городского округа "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", на 2023-2025 годы (Далее - Соглашение);
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Сторонами Договора являются работники учреждения (Далее Работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (Далее - Профсоюзная организация или Профсоюз) и Работодатель в лице его представителя – лица, действующего без доверенности от имени образовательной организации– директора образовательной организации

1.4. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и

строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить в письменном виде профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

1.6. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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.

В случае, если Соглашением и/или иными нормативными правовыми актами, указанными в пункте 1.2 настоящего Договора, либо иными актами, регулирующими деятельность Учреждения, установлены условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями настоящего договора, применяются положения соответствующего соглашения или иного акта, улучшающего положение работников.

Условия договора, ухудшающие положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и/или Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

При этом обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной, правовой и экономической защищенности работников Учреждения.

1.7. В случае принятия органами государственной власти Российской Федерации, Архангельской области и/или городского округа «Город Архангельск» нормативных правовых актов, улучшающих положение работников Учреждения по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Договоре, до внесения соответствующих изменений в Соглашение и/или Договор такие нормативные правовые акты применяются в отношениях с работниками с даты их вступления в законную силу.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СШ № 4, в том числе – совместителей.

1.9. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК

РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза.

1.10. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в МБОУ СШ № 4, до его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

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

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

2.1. Стороны признают, что они заинтересованы в поддержании деловых партнерских отношений, взаимного доверия и взаимопонимания, в предупреждении возможных конфликтов и конфронтации.

2.2. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с минимальным перечнем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Устанавливать либо изменять условия труда, разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда, с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Вести коллективные переговоры с соответствующим выборным органом первичной организации профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных его сторонами условиях.

2.2.4. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждения, включать в состав рабочих групп представителей профсоюза.

2.2.5. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления Учреждения.

2.2.6. Обеспечить возможность проведения первичной профсоюзной организацией или вышестоящей профсоюзной организацией мониторинга соблюдения в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений настоящего договора и Соглашения в том числе: по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

2.2.7. Направлять часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, на обеспечение социальной защиты работников Учреждения, определять направления использования этих средств с участием первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.2.8. Предоставлять первичной профсоюзной организации либо вышестоящим профсоюзным организациям информацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. В целях развития социального партнерства в учреждении стороны признали необходимым:

2.3.1. Осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством, урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

2.3.2. Нести ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством статьями 54-55 ТК РФ.

2.3.3. Обеспечить систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с участием выборных профсоюзных органов.

2.3.4. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников Учреждения при принятии законодательных и иных нормативных правовых актов.

2.3.5. Признать статус председателя первичной профсоюзной организации значимым для деятельности Учреждения.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

2.4.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- принимает Правила внутреннего трудового распорядка;
- привлекает работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе в случаях и в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

2.4.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

2.4.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- Положение о системе оплаты труда;
- Положение о работе комиссии по распределению выплат стимулирующего характера;
- локальные нормативные акты, устанавливающие формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, а также план и графики повышения квалификации работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

2.4.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза.

2.4.5. 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 основаниям, предусмотренными п.п. 2,3,5 ч.1 ст.81, ст. 374, 376, ТК РФ.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УЧРЕЖДЕНИИ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом примерной формы трудового договора с работником Учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р), положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, городского округа «Город Архангельск», Соглашения, настоящего договора, Устава и локальных нормативных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, настоящим договором, являются недействительными и не подлежат применению.

При заключении и исполнении условий трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками стороны руководствуются совместными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации) и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также разъяснениями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.2. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются в письменной форме на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

При этом если трудовой договор не был заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работниками и работодателем, не допускается.

3.3. Работодатель, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности конкретного работника, его условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих такие обязательные условия оплаты труда, как:

3.3.1. Объем учебной нагрузки, установленный работнику Учреждения при тарификации;

3.3.2. Конкретный размер устанавливаемого работнику Учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3.3.3. Виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3.3.4. Конкретные размеры устанавливаемых работнику Учреждения выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

3.3.5. Перечень устанавливаемых работнику Учреждения выплат стимулирующего характера;

3.3.6. Основания начисления устанавливаемых работнику Учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами городского округа «Город Архангельск»;

3.3.7. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику Учреждения надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами городского округа «Город Архангельск».

Сведения, указанные в настоящем пункте, содержат информацию о составных частях заработной платы и подлежат включению работодателем в расчетные листки работников, выдаваемые в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника Учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.5. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе **на условиях дополнительного соглашения** к трудовому договору осуществлять в образовательной организации педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

3.6. Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ) осуществляется работниками Учреждения с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

За осуществление классного руководства в Учреждении, реализующем общеобразовательные программы, наряду с оплатой, предусмотренной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения, в порядке и случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также совместными письмами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации) и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, разъяснениями Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Работодателем обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

3.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее — Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций,) и Положением об аттестации педагогических работников Учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8. Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан

соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.9. Работодатель обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, иные сведения, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и позволяющие соответствующему работнику установить причины и сущность изменений, а также ссылки на соответствующие положения действующего законодательства Российской Федерации.

3.10. **Работодатель обязуется:**

3.10.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

3.10.2. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с должностной инструкцией работника, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, иными соглашениями, действующими в отношении работников и работодателя, настоящим договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.10.4. Оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками Учреждения в случае, если они не были заключены ранее при приеме на работу.

3.10.5. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Осуществлять с участием первичной профсоюзной организации работу по внесению изменений в локальные нормативные акты в связи принятием Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и с учетом требований статей 66.1, 62, 65, 66, 80, 84.1, 165, 234, 383, 392, 394 ТК РФ.

3.10.6. Вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3.10.7. Предоставлять работникам Учреждения (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты соответствующего работника.

3.10.8. При определении условий трудовых договоров Работодатель обязан руководствоваться соответствующими разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

Учитывать при заключении трудовых договоров и установлении должностных обязанностей работников характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, в порядке и случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

3.10.9. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.10.10. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической, или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется её объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, классах - комплектах, группах.

Обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

3.10.11. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

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

3.10.13. При определении должностных обязанностей работников учреждений, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональными стандартами в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, **принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.**

3.10.14. Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательной организации и содержащейся в Комплексной информационной системе «Государственные услуги в сфере образования в электронном виде», в том числе в электронном журнале, при условии своевременного и качественного заполнения необходимой документации в электронном виде.

3.10.15. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками приказом Министерства просвещения России от 6.11.2024 года № 779 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования»:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей:

- для учителей:

- рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- журнал учета успеваемости;
- журнал внеурочной деятельности;
- план воспитательной работы (для педагогов, осуществляющих функции классного руководства);
- характеристика на обучающегося (по запросу, для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства),

3.10.16. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

3.10.17. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

3.10.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.10.19. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

при наличии двух или 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);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно – за пять лет, предшествующих дате наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по старости;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- работникам, совмещающим 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.

– работника, входящего в состав профсоюзных органов Учреждения и не освобожденного от основной работы председателя первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.11. **Стороны договорились:**

- совместно разрабатывать и осуществлять меры по определению особенностей регулирования труда работников, переведенных на удаленный (дистанционный) характер работы, в том числе по причинам санитарно–эпидемиологического характера (введения режима повышенной готовности).

Удаленной (дистанционной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, иного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по

вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" (ст. 312-1 ТК РФ).

Основанием для перевода работников на удаленный (дистанционный) режим работы из дома возможно только при выполнении следующих условий:

- наличия основания для временного перевода работника (работников) на удаленную (дистанционную) работу (например, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям, в связи с возникновением санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям, введением режима повышенной готовности по противодействию распространению коронавирусной инфекции);
- отсутствия в Учреждении условий для выполнения работником возложенной на него трудовой функции на рабочем месте (на стационарном месте его работы);
- наличия у работника ресурсов, необходимых для удаленного (дистанционного) выполнения работы;
- наличия у образовательного учреждения достаточного количества ресурсов для обеспечения работнику (работникам) условий, позволяющих выполнять порученную ему трудовую функцию удаленно (дистанционно).

На работников, выполняющих работу удаленно (дистанционно), распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49-1 ТК РФ.

3.12. **Стороны договорились:**

- способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. **Стороны договорились о том, что:**

4.1.1. Работодатель с участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

4.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

4.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

4.1.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

4.1.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по **направлению** образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

4.1.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

4.2. **Стороны совместно**:

4.2.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

4.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательной организации.

4.3. **Работодатель:**

4.3.1.Обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательной организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

4.3.1.1. Ликвидация образовательной организации;

4.3.1.2. Сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

4.3.1.3. Увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

4.3.2. Работодатель обязуется на основании локального акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, принимать меры по:

4.3.2.1. Проведению с первичными профсоюзными организациями консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждения, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

4.3.2.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предупреждению работников Учреждения о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

4.3.2.3. Определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения;

4.3.2.4. Созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждения;

4.3.2.5. Недопущению увольнения работников Учреждения предпенсионного возраста.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени работников регулируется статьями 100 – 112 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами городского округа «Город Архангельск» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы Учреждения.

5.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормативным правовым актом, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ СШ № 4 определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), планами работы, согласованными с профкомом.

На основании ст. 22 ТК РФ работодатель обязан ознакомить под подпись каждого работника с локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включают в себя, в том числе, следующие условия:

5.4.1. Порядок выполнения работниками своих трудовых функций в дистанционном режиме, в том числе положения об обеспечении работников автоматизированным рабочим местом, оснащенным комплектом оборудования для видео-конференц-связи;

5.4.2. Порядок и условия предоставления работникам рабочего дня (дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

5.4.3. Порядок и условия освобождения педагогических работников от исполнения предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

5.4.4. Порядок и условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

5.4.5. Порядок и условия организации прохождения работниками вакцинации, а также медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований устанавливаются в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение действий, указанных в настоящем пункте, во время отдыха работников.

5.5. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия отдельных работников Учреждения на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.6.1. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

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

5.6.3. Привлечение к работе в выходные, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.8. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

5.9. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения определяются на основании Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

В соответствии с Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома.

5.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется её объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, классах - комплектах, группах.

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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.

5.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

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 случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), у данного работника Учреждения.

5.12. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях. В случае уменьшения нагрузки у учителей, обучающих детей на дому, по причине переезда родителей с ребенком в другую местность (и другим объективным причинам) за учителями до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, сохраняется:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

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

В периоды 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 законодательством Российской Федерации.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.14. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

5.15. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Учителям и другим педагогическим работникам **с учетом реальных возможностей** предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

День недели, предоставляемый работнику в качестве методического дня, устанавливается в течение учебных четвертей расписанием учебных занятий, которое утверждается руководителем образовательного учреждения.

Методические дни, как правило, предоставляются и в периоды:

– осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся;

– отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников.

В методический день педагогические работники должны заниматься самообразованием, работой по тематическому планированию, овладением конкретными педагогическими технологиями, изучением передового педагогического опыта, образовательных программ, новинок научно-педагогической литературы, разработкой методических материалов по своему предмету, по плану методической работы образовательного учреждения, посещают библиотеки, курсы повышения квалификации и т.п.

Работник не предоставляет работодателю отчетность за работу, выполненную в методический день.

В методический день педагогический работник может не присутствовать в образовательном учреждении при соблюдении следующих условий:

- расписанием учебных занятий, планом, графиком работы Учреждения не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, общих собраний, педагогических и методических советов и других мероприятий, в проведении которых работник должен принимать участие в соответствии с занимаемой должностью, должностной инструкцией, разработанной на основании квалификационной характеристики.

В связи с тем, что методический день является рабочим временем педагогического работника, работодатель вправе привлекать педагогического работника (учителя, педагога дополнительного образования, другого педагогического работника) в его методический день для участия в собраниях, совещаниях, организуемых согласно плану (графику) работы Учреждения. Никакая дополнительная компенсация работнику (дополнительные оплачиваемые дни («отгулы») или часы отдыха и т.п.) за это не полагается, так как методический день является рабочим днём работника.

Отказ работника в методический день от участия в общешкольных мероприятиях, на которых он должен присутствовать, **может быть признан нарушением трудовой дисциплины.**

Перенос методического дня на другой рабочий день, в случае его совпадения с каким – либо мероприятием, на котором работник присутствовал в свой методический день, с каникулярным временем, с нерабочим праздничным днём, со служебной командировкой и т.д., не производится.

Часть рабочего времени педагогических работников, не конкретизированная по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, локальных нормативных актов образовательного учреждения, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и **может быть связана с теми обязанностями, на выполнение которых и отводится методический день.**

5.16. **Периоды каникулярного времени,** установленные для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), **являются** для них **рабочим временем с оплатой труда** в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и иных работников, режим их рабочего времени регулируется локальными нормативными актами образовательной организации такими как Правила внутреннего трудового распорядка и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

В связи с вышеизложенным в образовательном учреждении **в каникулярный период устанавливается следующий режим рабочего времени**:

- для руководителей образовательной организации, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности;

- для педагогических работников, режим рабочего времени которых регулируется расписанием учебных занятий (учителей, социального педагога, педагога-психолога, воспитателя в группе продленного дня, педагогов дополнительного образования) начало рабочего времени в период осенних, зимних, весенних и летних каникул – 09 часов 30 минут в соответствии с приказом директора МБОУ СШ № 4 и графиком работы;

- для учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, режим работы в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул;

- для педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы;

–иных работников образовательного учреждения регулируется трудовыми договорами, а также Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СШ № 4.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала

каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, не конкретизированных по количеству часов, предусмотренных пунктом 2.3. приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время, пункт 4.2. приказа № 536).

В пределах нормируемой части педагогической работы устанавливается режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, к работе в оздоровительном лагере с дневным пребыванием, организуемом в образовательном учреждении.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также **для** их **дополнительного профессионального образования** в порядке, установленном трудовым законодательством.

График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

5.17. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.19. Предоставление ежегодного основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период, если иное не установлено графиком отпусков с согласия соответствующего работника, других работников учреждения – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника может быть разделен на части только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск предоставляется с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с первичной Профсоюзной организацией.

5.21. Неиспользованные работниками отпуска за предыдущие периоды должны быть учтены работодателем и включены в график отпусков.

5.22. По общему правилу отпуск предоставляет работнику единовременно и в полном объеме, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5.23. Предоставление ежегодного основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период, если иное не установлено графиком отпусков с согласия соответствующего работника, других работников Учреждения – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника может быть разделен на части только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.24. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия соответствующего работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

5.25. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.26. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.27. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

В этом случае, при определении размера денежной компенсация период, за который рассчитывается продолжительность неиспользованного отпуска, составляющий менее половины месяца, исключается из подсчета, а период, составляющий более половины месяца, округляется в пользу работника до полного месяца.

5.28. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.28.1. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, определены настоящим договором.

5.28.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке, в том числе засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, а также в негосударственных учреждениях образования, имеющих государственную аккредитацию. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.28.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически отработанное время в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере

образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогическая работа, не более трёх месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое, если продолжительность перерыва составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- время, когда педагогический работники проходил производственную практику, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

Длительный отпуск может быть частично оплачен Учреждением за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Учреждения. Длительный отпуск директору образовательного учреждения оформляется их работодателем.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Учреждения, за исключением ликвидации Учреждения.

5.29. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закрепляется в трудовом договоре.

5.30. Работникам Учреждения, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, включая руководителей, заместителей руководителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Конкретный перечень работников Учреждения, имеющих право на дополнительный **оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день,** определяется коллективным договором или Правилами внутреннего распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К этой категории работников Учреждения относятся:

- руководитель (директор) Учреждения – 14 календарных дней;
- заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной работе- 5 календарных дней;
- заместитель руководителя (директора) по учебно-воспитательной работе - 7 календарных дней;
- заместитель руководителя (директора) по воспитательной работе - 3 календарных дня;
- документовед – 3 календарных дня.

5.31. Стороны договорились о том, что:

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск **без сохранения заработной платы** по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

5.31.1. Для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;

5.31.2. В связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

5.31.3. Для проводов детей в армию – 1 календарный день;

5.31.4. Бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;

5.31.5. Работникам для празднования юбилейного дня рождения – 1 календарный день.

5.31.6. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

5.31.7. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

5.31.8. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

5.31.9. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ);

5.32. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска **без сохранения заработной платы** в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.33. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и оплачиваются за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление.

Между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся.

Денежная компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам не предоставляется.

5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.35. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска возможен, но должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющего членом профсоюза (при обращении в профсоюзную организацию).

5.36. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 года № 714.

VI. РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ОПЛАТЫ ТРУДА И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда **стороны исходят из того, что:**

6.1. Система оплаты труда работников МБОУ СШ № 4 устанавливается коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда работников Учреждения (далее-Положение об оплате труда), утверждаемым локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, а также трудовым договором.

Положение об оплате труда разрабатывается на основании Соглашения и настоящего договора с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных Учреждений, находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", утвержденного муниципальным правовым актом.

6.2. **Стороны договорились:**

6.2.1. Совместно принимать меры по обеспечению выплаты заработной платы в Учреждении не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.2.2. В Положении о системе оплаты труда вопросы оплаты труда разрабатывать с учетом: Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривающих установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, исходя из минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П. от 23 сентября 2024 года № 40-П.

6.2.3. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- размеров выплат компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.4. В целях снижения социальной напряженности в Учреждении при разработке и утверждении показателей и критериев выплат стимулирующего характера учитывать следующие принципы:

- принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- принцип предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- принцип объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- принцип прозрачности и гласности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников

6.3. Система оплаты труда МБОУ СШ № 4 включает в себя установление работникам:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

- выплат социального характера.

При регулировании вопросов оплаты труда стороны обеспечивают выполнение положений раздела VI. «Регулирование вопросов оплаты труда и нормирование труда» отраслевого Соглашения.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца.

Выплата первой части заработной платы производится **28 числа** текущего месяца, второй части **13 числа** месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата считается выплаченной работнику в момент фактического поступления денежных средств в безналичном порядке на банковский счет работника.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, по месту выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им банковский счет (банковскую карту). В этом случае оплату банковских услуг осуществляет Учреждение за свой счет.

6.5. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

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

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

6.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, установленной в соответствии со статьей 236 ТК РФ, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.

6.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

До проведения специальной оценки условий труда необходимо сохранять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда), установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, если в порядке, установленном законодательством.

При этом установленные работнику Учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

6.9. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплату за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни доплат за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждениях Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

6.10. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. В целях повышения заинтересованности работников Учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать педагогическим работникам **условия оплаты труда** с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР), тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР), педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор

Учитель музыки общеобразовательного учреждения	музыкальный руководитель,
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

6.12. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников **работодатель обязуется:**

- не допускать выплаты заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, проведение занятий на дому с учащимися, не посещающими учреждение по медицинским показаниям). Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца;

- не допускать снижения заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в течение первых двух месяцев учебного года "ступенчатого" метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы;

- выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6.13. Учебная нагрузка, выполненная дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

Конкретные порядок, размер и условия оплаты дополнительно выполненной учителем работы устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.14. Введение и изменение норм труда, расстановка педагогических кадров, установление учебной нагрузки, тарификация производится Учреждениями по согласованию с первичной профсоюзной организацией (статьи 159, 162 ТК РФ).

6.15. Стороны договорились:

- заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

6.16. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул).

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с

установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство.

6.17. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.18. Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере от ставки заработной платы, должностного оклада при наличии приказа руководителя Учреждения о назначении ответственным за наставничество, наличии плана работы. Конкретный размер повышенной оплаты труда за наставничество определяется на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам организации и закрепляется трудовым договором.

6.19. Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа "Город Архангельск" о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа "Город Архангельск".

В случае издания приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат изменению в соответствии с соглашениями об

изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.20. Введение и изменение норм труда, расстановка педагогических кадров, установление учебной нагрузки, тарификация производится Учреждениями по согласованию с первичной профсоюзной организацией (статьи 159, 162 ТК РФ).

6.21.В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

6.22. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. **Работодатель и профсоюзная организация обязуются:**

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на общем собрании о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых

специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. **Работодатель обязуется:**

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором и трудовыми договорами, в частности:

- не требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий
(ст. 60 ТК РФ);

- проводить изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

- возмещать работнику заработную плату в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

- сохранять за работником место работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

- при сокращении численности или штата работников учреждения - в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период трудоустройства до трех средних месячных заработков и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса РФ в случае увольнения (статьи 81, 178, 180 ТК РФ);

- при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);

- с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями - в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу

за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного пенсионного и/или социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзной организации.

7.2.5. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

7.3. Работники Учреждения имеют право на выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника Учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

7.4. Работодатель обязуется в соответствии с Положением о системе оплаты труда Учреждения, с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, предусматривать направление образовавшейся экономии фонда оплаты труда на оказание дополнительной материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников.

7.5. Работникам Учреждения выплачивается:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без

предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск»;

в) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (вступление в брак, рождение ребенка, юбилейные даты, тяжелая болезнь работника или близких родственников, смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) может быть оказана работникам МБОУ СШ № 4 за счет экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника образовательной организации в связи с его смертью.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника и ее конкретных размерах принимается руководителем образовательной организации.

7.6. Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации.

Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 7.3 настоящего договора, начисляются на основании личного заявления работника Учреждения в порядке, предусмотренном Положением о порядке осуществления выплат социального характера (Приложение № 1 к настоящему Договору), а при его отсутствии – в соответствии с Приложением № 6 к Соглашению.

7.7. Работники Учреждения и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя один раз в два года в соответствии с порядком, утверждаемым муниципальным правовым актом городского округа «Города Архангельск».

7.8. **Стороны договорились:**

7.8.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохранять размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8) в случае выявления нарушения Порядка аттестации педагогических работников, допущенного работодателем;

9) В период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и в течение шести месяцев после их окончания;

10) В случае планируемого увольнения по сокращению численности или штата работников либо увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, если до планируемого увольнения осталось не более трех месяцев;

11) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

Оплата труда педагогических работников Учреждения в перечисленных в пункте 7.8.1 настоящего договора случаях устанавливается приказом руководителя Учреждения.

7.8.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую образовательную организацию.

7.8.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.9. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника,

за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам Учреждения, направляемым работодателем для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для участия в качестве специалистов (экспертов) регионального банка в работе экспертной группы при проведении аттестации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в порядке, установленном локальным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

7.10. Работодатель обязуется освобождать работников от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст.185 ТК РФ):

- на один рабочий день один раз в три года работникам возрастом до 40 лет;
- на один рабочий день один раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на два рабочих дня один раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации приказом по личному составу на основании его письменного заявления. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Если работодатель по уважительным причинам не может согласиться с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику должно быть предложено выбрать для прохождения диспансеризации другую дату (другие даты).

Результаты рассмотрения заявления руководитель образовательной организации или исполняющий обязанности руководителя на дату подачи заявления работником оформляет в виде резолюции на заявлении.

Согласованное заявление работодатель передает ответственному лицу для подготовки и издания приказа по личному составу об освобождении работника от работы. С данным приказом работник и должностное лицо, которому работник непосредственно подчинен по должности, должны быть ознакомлены под роспись.

В табеле учета использования рабочего времени освобождение работника от работы для прохождения диспансеризации отмечается условным обозначением (код неявки) – «Д».

Оплата дней, предоставленных для прохождения диспансеризации, производится одновременно с зарплатой (Письмо Минтруда России от 25.09.2019 года № 14-2/ООГ-6492).

Сохранение среднего заработка при прохождении работником диспансеризации в его выходной день не производится.

В случае, если работник не успел пройти диспансеризацию в дни, предоставленные работнику на основании статьи 185.1 ТК РФ, дополнительные дни (день) при необходимости могут быть предоставлены по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 128 ТК РФ и оформлены, как день (дни) отпуска без сохранения заработной платы.

В случае, если работник по своей инициативе без предварительного согласования с работодателем, прошел диспансеризацию в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, компенсация за эти дни и пересмотр продолжительности отпуска на день (дни), использованный (использованные) для диспансеризации, не производится.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом работодателя.

7.11. Работникам Учреждений, в отношении которых проводится вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляются дополнительные нерабочие дни с сохранением заработной платы в день проведения вакцинации, совпадающий с рабочим днем, и на следующий день, если он является рабочим днем.

Работники обязаны подать заявление о предоставлении дней отдыха заблаговременно, не позднее дня проведения вакцинации.

При этом работники обязаны представить работодателю документы, подтверждающие прохождение вакцинации, полученные в том числе с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг (gosuslugi.ru) или с использованием специализированного приложения Единого портала государственных и муниципальных услуг «Госуслуги.Стопкоронавирус».

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Работодатель ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями

статьи 225 ТК РФ, включать их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

8.2. Учреждение использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации).

8.3. Учреждение организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности), а также других обязательных медицинских осмотров, в том числе приобретение медицинских книжек при наличии такой необходимости, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Работодатель создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, осуществляющего производственную деятельность, если численность работников Учреждения превышает 50 человек, создает комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивает обучение по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, создает им необходимые условия для деятельности.

8.5. Учреждение принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.6. По согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждение обеспечивает составление списков работников, подлежащих инструктажу, обучению и проверке знаний в сфере электробезопасности, обеспечивает обучение и проверку знаний по электробезопасности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

По результатам специальной оценки условий труда размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, могут быть пересмотрены.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

8.8. Учреждение осуществляет контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации, в том числе обеспечивает на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.9. Учреждение обязуется обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

8.10. Работодатель обеспечивает приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.11. Учреждение обязуется обеспечивать возможность работы комиссии по проверке готовности Учреждения к новому учебному году представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации.

8.12. Учреждение обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, обеспечивает участие представителей

органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюзных организаций в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и/или обучающимися при проведении образовательной деятельности, а также представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.13. Учреждение обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

8.13.1. Обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

8.13.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

8.14. Учреждение обязуется сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.15. Учреждение выплачивает единовременную денежную компенсацию
(сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации) семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере оклада (ставки заработной платы), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.16. Учреждение осуществляет хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

8.17. Учреждение организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, обучение по применению СИЗ,

обучение по оказанию первой помощи, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством Российской Федерации. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.18. Учреждение обеспечивает и контролирует бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов согласно Перечню норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения за счет средств работодателя в соответствии с Приложением № 4 к Соглашению.

8.19. Учреждение обеспечивает и контролирует выдачу бесплатно работникам Учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации в соответствии с Перечнем выдачи работникам государственных учреждений Архангельской области смывающих и обезвреживающих средств, выдаваемых за счет средств работодателя, порядок и условия их выдачи в соответствии с Приложением № 5 к Соглашению.

8.20. При выполнении работниками должностных обязанностей за пределами стационарного рабочего места в рамках удаленной (дистанционной) работы работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением правил охраны труда, санитарных норм и правил на дистанционном (удаленном) рабочем месте.

8.21. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

- определяет порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;

– контролирует обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

9.1. **Стороны совместно:**

9.1.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

9.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

9.2. **Работодатель:**

9.2.1. Обеспечивает выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения;
- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

00 и более человек в течение 90 дней;

Увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

9.2.2. Проводит с профсоюзными комитетами консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждения, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников Учреждения о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;
- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения;
-созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждения;
- недопущению увольнения работников Учреждений предпенсионного возраста.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

10.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по созданию условий для привлечения молодых педагогов в Учреждении считать:

- проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Учреждении;

-содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- обеспечение выплат молодым специалистам Учреждения из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами.

10.2. При приеме на работу в Учреждение выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере. Работодатель обязуется в момент заключения трудового договора разъяснить работнику, отвечающему критериям молодого специалиста, указанным в разделе 10 настоящего договора, положения раздела 10 настоящего договора, а также положения действующего законодательства Архангельской области и городского округа «Город Архангельск», предусматривающие дополнительные меры поддержки молодым специалистам.

10.3. Размер выплат молодым специалистам (работникам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших или профессиональных образовательных организаций и заключившим трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет), составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, а окончившим такие образовательные организации с отличием – не менее 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в течение трех лет работы со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации Учреждения.

10.4. **Стороны договорились:**

При приеме на работу в Учреждение выпускников высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, оплату труда устанавливать в повышенном размере в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СШ № 4.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники Учреждения окончили высшие или средние профессиональные образовательные организации;

- работники Учреждения впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и средних профессиональных образовательных организаций, в течение шести месяцев по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком после получения диплома об образовании), в течение шести месяцев по окончании военной службы или замещающей ее альтернативной гражданской службы (в случае его призыва на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в год получения диплома об образовании);

- работники Учреждения заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, должностному окладу, ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в случае нахождения работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, в случаях:

- прекращения трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет;

- нахождения работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника.

10.5. Надбавка молодым специалистам, выполняющим трудовые функции в Учреждении, также начисляется (продолжает начисляться) по новому месту работы, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора после окончания обучения в образовательной организации, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового, до достижения суммарно трех лет.

10.6. Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника, соответствующего критериям молодого специалиста.

10.7. При заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых педагогов, в части:

- закрепления наставников за работниками Учреждения из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;

- установления оплаты труда молодым педагогам - выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций в повышенном размере в соответствии с пунктом 10.3. настоящего раздела;

- выплату молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно), работающей в Учреждении, процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (подпункт 11 пункта 7.3 Архангельского областного трехстороннего соглашения между объединениями профсоюзных

организаций Архангельской области, объединениями работодателей Архангельской области и правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2021 – 2023 годы, с учетом дополнительного соглашения от 29 декабря 2023 года).

- создание условий для профессионального роста.

XI. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФЕСИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ – ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

В соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, по согласованию с работодателем профсоюзная организация Учреждения принимает на себя обязательства в отношении работников - членов профсоюза:

11.1. **Трудовые отношения**

11.1.1. Обеспечить контроль за своевременным заключением письменного трудового договора с вновь принимаемым на работу членом профсоюза. В течение пяти дней с момента заключения договора обеспечить его правовую экспертизу. Направлять работодателю уведомление и выдвигать требования о необходимости внесения изменений в договор в случае его несоответствия действующего законодательству и нормативным правовым актам.

11.1.2. Ежегодно проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и личные дела работников – членов профсоюза.

11.1.3. Высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации, обязательное для учета работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников – членов профсоюза, независимо от причин увольнения.

11.1.4. В течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников – членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю организации и в случае необходимости информировать орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

11.1.5. Рассматривать обращения работодателя для согласования по вопросам привлечения работников – членов профсоюза к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

11.1.6. С помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;

в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;

г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды;

д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.

11.1.7. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя.

11.1.8. Обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) работодателя, нарушившее законные права и интересы члена профсоюза и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, соответствующий территориальный орган Государственной инспекции труда, судебные органы.

11.2. **Рабочее время и время отдыха.**

11.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

11.2.2. Рассматривать и согласовывать графики отпусков работников на очередной год, учитывая при этом пожелания членов профсоюза о времени предоставления отпуска.

11.2.3. В дополнение к отпускам, предусмотренным трудовым договором, ходатайствовать перед работодателем о предоставлении дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам-членам профсоюза.

11.2.4. Предоставлять работникам-членам профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

11.2.5. Проводить проверки правильности предоставления и начисления отпусков работникам.

11.2.6. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

11.3. **Оплата труда и нормирование труда.**

11.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

11.3.2. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

11.3.3. Обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, работников ОУ, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

11.3.4. Делегировать представителей выборного выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, в состав комиссии по распределению надбавок стимулирующего характера, комиссии по охране труда, экспертной комиссии с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

11.3.5. В период проведения тарификации проводить проверку правильности исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников-членов профсоюза и на основе этого определять правильность исчисления заработной платы.

11.3.6. Проводить проверку начисления компенсационных и стимулирующих выплат работникам-членам профсоюза и их соответствия Положению об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера.

11.3.7. Оказывать правовую помощь членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.4. **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.**

11.4.1. Ходатайствовать перед работодателем о своевременном направлении на курсы повышения квалификации педагогов – членов профсоюза, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году. С этой целью принимать участие в разработке плана повышения квалификации педагогов и осуществлять контроль за его реализацией в отношении членов профсоюза.

11.4.2. Через представителей профсоюза осуществлять защиту интересов членов профсоюза в ходе проведения их аттестации, начиная с работы экспертной группы и до принятия решения главной аттестационной комиссией.

11.5. **Охрана труда и здоровья.**

11.5.1. Организует работу по избранию уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

11.5.2. На основании заявлений работников – членов профсоюза - добиваться незамедлительного устранения нарушений правил техники безопасности, приостановки работ в случае угрозы здоровью и жизни работника. В случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда.

11.5.3. Принимать участие в расследовании всех несчастных случаев на производстве, происшедших с членами профсоюза, с целью установления истинных причин травматизма и защиты интересов работника.

11.5.4. В случае получения производственной травмы, профзаболевания работником – членом профсоюза оказывать ему по решению профсоюзного комитета материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета.

11.5.5. В случае гибели работника на производстве оказать семье (ближайшим родственникам) погибшего – члена профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета. Ходатайствовать перед работодателем о выделении помощи работнику – члену профсоюза.

11.5.6. Ежегодно рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы охраны труда, производственной безопасности, санитарии, обеспечения спецодеждой, вырабатывать предложения по улучшению условий труда.

11.5.7. Осуществлять контроль за своевременностью проведения за счет средств работодателя периодических медицинских обследований членов профсоюза, диспансеризации.

11.6. **Социальные гарантии и льготы.**

11.6.1. Обеспечить контроль за предоставлением гарантий и льгот работникам - членам профсоюза.

11.6.2. Поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах.

11.6.3. Ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников – членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность.

11.6.4. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений из профсоюзных средств.

11.6.5. Осуществлять контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи; оказывать помощь молодым специалистам - членам профсоюза - по вопросам социально - трудовых прав молодёжи.

XII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. **Работодатель обязуется:**

12.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

12.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данного вида связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений.

12.1.3. Не препятствовать представителям профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов в посещении Учреждения и его подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных действующим законодательством Российской Федерации.

12.1.4. Предоставлять представителям Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза.

12.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств в размере, и в порядке, определенных Уставом профсоюза, Соглашением, настоящим договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

12.1.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.1.7. По заявлению работника обеспечивать освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка работников, выполняющих общественные обязанности в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, проводимой первичной профсоюзной организацией и/или вышестоящими органами Профсоюза.

12.1.8. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

12.1.9. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

12.1.10. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной Профсоюзной организации в количестве **3** календарных дней, заместителям председателя и уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - **2** календарных дня;

12.1.11. Устанавливать доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением.

12.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

12.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

12.2.3. 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 третья статьи 39 ТК РФ).

12.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

12.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

12.3. **Стороны берут на себя обязательства:**

12.3.1. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством.

12.3.2. Информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

12.4. **Стороны признали необходимым:**

12.4.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

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

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Средняя школа № 4 имени Николая Михайловича Рубцова»

13.2. **Стороны договорились и обязуются:**

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора

ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (часть вторая статьи 51 ТК РФ).

13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по настоящему договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон и действует в течение 3 (трех) лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие договора, продлевать действие договора с изменениями и дополнениями или заключить новый договор.

14.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения формы собственности и/или наименования образовательной организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации Учреждения, а также в течение срока ликвидации Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

14.4. Работодатель обязуется разместить текст договора после его уведомительной регистрации в открытом доступе на сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.5. Действие договора продлевается путем составления и подписания дополнительного соглашения к договору уполномоченными представителями Сторон – директором и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу работодателя и Уставу профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

14.6. Внесение изменений и/или дополнений в договор осуществляется путем составления и подписания дополнительного соглашения к договору уполномоченными представителями Сторон – директором и председателем первичной профсоюзной организации, которые действуют согласно Уставу работодателя и Уставу профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации соответственно.

14.7. Настоящий договор (изменения и дополнения в настоящий договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения». Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.8. Настоящий Договор составлен в 3 (Трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу: по одному экземпляру для Сторон настоящего договора, третий экземпляр – для Государственного казенного учреждения Архангельской области «Архангельский областной центр занятости населения».

Директор
МБОУ СШ №4

_____А.Г. Белогородская
(подпись, Ф.И.О.)

«04» июня 2025 г.

М.П.

Председатель первичной
организации профсоюза
МБОУ СШ № 4

_____М.П. Крепышева
(подпись, Ф.И.О.)

«04» июня 2025 г.

М.П.

Прошито,
пронумеровано и
скреплено печатью
68 (шестьдесят восемь)
листов.

Директор МБОУ СШ № 4

Белогородская