

Первичная профсоюзная организация
муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения
«Волховская средняя общеобразовательная
школа № 5»

Председатель И.В. Шваева Шваева И.В.
«10» января 2023 г.

Муниципальное общеобразовательное
бюджетное учреждение «Волховская средняя
общеобразовательная школа № 5»

Директор С.А. Степанова Степанова К.А.
«10» января 2023 г.

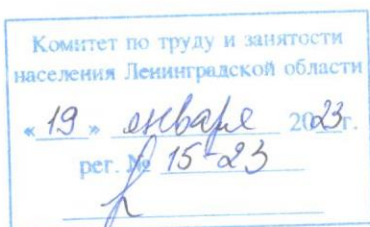


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ
УЧРЕЖДЕНИЕМ «ВОЛХОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 5»

И

ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ВОЛХОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5»
на 2023-2025 г.г.



г. Волхов
2023

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.....	4
Раздел 3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ.....	5
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	6
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.....	8
Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.....	12
Раздел 7. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ.....	14
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	15
Раздел 9. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор, Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Волховская средняя общеобразовательная школа № 5» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работодателем, Работниками и Профсоюзом.
- 1.2. Стороны, заключившие Коллективный договор (далее по тексту - Стороны), руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Учреждение (далее по тексту - Работодатель) в лице директора Степановой Карины Анатольевны, действующего на основании устава Учреждения, с одной стороны и работники Учреждения «Волховская средняя общеобразовательная школа № 5» (далее по тексту – Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Учреждения (далее по тексту – Профсоюз) в лице председателя Шваевой Ирины Валерьевны, действующего на основании устава Общероссийского профсоюза образования и положения о первичной профсоюзной организации.
- 1.4. Цель Коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления Учреждением и максимально возможного социального и материального благополучия Работников.
- 1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития Учреждения и благополучие Работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.
- 1.6. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем всех Работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.
- 1.7. Работодатель обязуется рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников с участием Профсоюза.
- 1.8. Работодатель для организации работы Профсоюза предоставляет ему на безвозмездной основе средства связи и место для установки информационных стендов.
- 1.9. Работодатель обязуется ознакомить под личную подпись с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу; обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников через информационные стенды и т.д.
- 1.10. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль над качеством организации образовательного процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников, привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.11. Профсоюз признает свою ответственность за оказание содействия Работодателю в проведении мероприятий, направленных на решение в трудовом коллективе общих задач организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата.

1.12. Коллективный договор является единым для Учреждения. Положения Коллективного договора распространяются на всех Работников Учреждения.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения Работников.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- уставом Учреждения;
- Коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положением об оплате труда работников Учреждения;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности в Учреждении;
- иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.1.3. После приема на работу знакомит Работника под личную подпись с приказом о приеме на работу.

2.1.4. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.1.5. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит Работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.1.6. Осуществляет перевод, изменение существенных условий труда Работников в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения Профсоюза.

2.1.7. Оформляет изменения трудового договора путем составления дополнительного соглашения с Работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.1.8. Не устанавливает испытание (испытательный срок) при приеме на работу для:

- молодых специалистов;
- женщин, имеющих ребенка (детей) в возрасте до 3 лет.

2.1.9. Выполняет требования трудового законодательства РФ при увольнении Работников.

2.1.10. Уведомляет Профсоюз и получает его мотивированное мнение при увольнении Работников по всем основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.1.11. Уведомляет Профсоюз о массовом сокращении Работников (более 10 % человек одновременно) не позднее, чем за три месяца, получает мотивированное мнение по увольнению каждого Работника.

2.1.12. Расторгает трудовые договоры в случае сокращения штата или численности Работников в первую очередь с временными Работниками и совместителями.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Представляет Работодателю мотивированное мнение при расторжении с Работниками трудовых договоров.

2.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового

законодательства безвозмездно.

2.2.3. Контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Работодатель:

3.1.1. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц указанных трудовым законодательством, в том числе обладают:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в образовательных организациях свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.

3.1.2. Вносит изменения в локальные нормативные акты Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Обеспечивает в первую очередь полную занятость Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.1.4. Устанавливает нагрузку меньше или больше нормы только с письменного согласия Работника в форме заявления. Учебная нагрузка педагогических Работников Учреждения верхним пределом не ограничена.

Работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также Работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические Работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.5. Устанавливает учебную нагрузку педагогических Работников на следующий учебный год до окончания текущего учебного года.

3.1.6. Предоставляет педагогическому Работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме не менее одной ставки.

3.1.7. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее одной ставки Работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с 25-летней педагогической работой.

3.1.8. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (учебный кабинет) за Работником на начало учебного года, издает об этом приказ.

3.1.9. Устанавливает режим работы Учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и уставом Учреждения.

3.1.10. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников и их переподготовке. Сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.1.11. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюза.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при

прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками.

3.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

3.2.3. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель:

4.1.1. Устанавливает режим рабочего времени Работников с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и уставом Учреждения.

4.1.2. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий таким образом, чтобы при составлении расписания не допускалось разрывов («окон») в занятиях более двух часов в день. В случае невозможности избежать таких разрывов, оплачивает их из расчета пятьдесят процентов из стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.3. Определяет график работы и занятости работников в период каникул и государственной итоговой аттестации, но не выше объема учебной нагрузки в учебном году.

4.1.4. Предоставляет педагогическим Работникам (заместителям директора по учебно-воспитательной работе, учебной работе, воспитательной работе, учителям и методистам) один день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте при условии учебной нагрузки не более 18 часов для учителей и учебной нагрузки не более 9 часов у заместителей директора.

4.1.5. Предоставляет учителям начальной школы один день в неделю (суббота) для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте при условии утверждения учебного плана на текущий учебный год по пятидневной рабочей неделе и отсутствия в субботу мероприятий по методической работе и иных мероприятий, в которых учителя начальной школы должны принимать участие.

4.1.6. Привлекает Работников к работе во время ненормируемой части педагогической работы только с их согласия и при условии оплаты пропорционально отработанному времени.

4.1.7. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению Работников, совмещающих работу с обучением.

4.1.8. Предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и должности, а также среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым после получения мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря.

4.1.9. Не позднее, чем за две недели до окончания календарного года, с учетом мотивированного мнения Профсоюза составляет график отпусков и знакомит с ним работников под личную подпись.

4.1.10. Предоставляет педагогическим Работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до

одного года».

4.1.11. Определяет перечень должностей Работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, означающий возможность эпизодического (не чаще одного раза за три дня) привлечения к работе за пределами рабочего времени. Указанным в перечне Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трёх дней.

4.1.12. Предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска – 3 календарных дня - при:

- рождении ребенка;
- регистрации брака (в том числе детей Работника);
- смерти близких родственников Работника.

4.1.13. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное время, кроме категорий работников, установленных Российским законодательством, следующим категориям Работников:

- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- Работникам, совмещающим работу с обучением.

4.1.14. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 10 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс – до 3 календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней в году в удобное для них время;
- проводы сына на срочную службу в Вооружённых Силах РФ – 3 дня.
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета - до 5 календарных дней в году.

4.1.15. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у Работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

4.1.16. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе Работодателя. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе Работника носит заявительный характер.

4.1.17. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы будет превышать 60 календарных дней в году.

4.1.18. Письменно уведомляет педагогического Работника о том, что отпуск без сохранения заработной платы не включается Пенсионным фондом РФ в стаж работы, необходимой для досрочного назначения трудовой пенсии по старости.

4.1.19. Обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи. Для педагогических и административных Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей, рабочих по обслуживанию здания перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным Работникам Учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

4.1.20. Проводит специальную оценку условий труда по истечении срока после аттестации, установленного действующим законодательством. Работникам

Учреждения, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.21. Признает выполнение работ по распоряжению Работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков, а также о графиках занятости работников в летний период.

4.2.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

4.2.3. Осуществляет контроль над соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Общие положения

5.1.1. Оплата труда Работников осуществляется согласно соответствующему постановлению Правительства Ленинградской области.

5.1.2. Оплата труда работников Учреждения производится согласно положению об оплате труда Учреждения, принимаемому с учетом мнения Профсоюза.

5.1.3. Педагогическим Работникам Учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном соответствующим распоряжением Правительства Российской Федерации.

5.1.4. Остальным Работникам Учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Волховского муниципального района.

5.2. Работодатель:

5.2.1. Знакомит Работника с уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) в сентябре под личную подпись.

5.2.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

5.2.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических Работников совместно с тарификационной комиссией, по её уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

5.2.4. Производит выплату заработной платы:

- заработная плата за первую половину месяца – до 25 числа текущего месяца,
- заработная плата за вторую половину месяца – до 10 числа последующего месяца.

5.2.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого Работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

5.2.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.2.7. Обеспечивает контроль над своевременностью и правильностью выплат пособий. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

5.2.8. Производит дополнительную оплату Работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

5.2.9. Производит выплаты надбавок и доплат Работникам в соответствии с Положением об оплате работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, утвержденных после получения мотивированного мнения Профсоюза.

5.2.10. Выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4 % и не более 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

5.2.11. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

5.2.12. Производит оплату за дни вынужденного простоя Работника по вине работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

5.2.13. Производит оплату в двойном размере, либо по заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2.14. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

5.2.15. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах:

-расходы по проезду – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;

-расходы по найму жилого помещения – в пределах размера стоимости однокомнатного (одноместного) номера в гостинице;

-дополнительные расходы (суточные) – в размере не менее 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.

5.2.16. Работникам, работа которых имеет разъездной характер (в соответствии с перечнем), устанавливается ежемесячная компенсация на возмещение расходов за проезд в городском транспорте в размере стоимости единого проездного билета.

5.2.17. Выдвигает кандидатуры Работников Учреждения совместно с Профсоюзом на поощрение за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

5.2.18. Учителю физической культуры при одновременной работе в спортивном зале с двумя классами производит доплату в размере 50 % должностного оклада за фактически отработанное время с двумя классами.

5.2.19. Учителям информатики и информационных технологий, технологии, английского языка 5-11-х классов при одновременной работе с двумя группами, если количество обучающихся на уроке составляет 25 и более человек, производит доплату в размере 50 % должностного оклада за фактически отработанное время с двумя группами.

5.2.20. Устанавливает доплату Работникам при награждении Почётными Грамотами, Благодарственными Письмами федерального, регионального, муниципального уровней согласно положению об оплате труда работников Учреждения.

5.2.21. Устанавливает доплату Работникам «За безупречный труд» в Учреждении при стаже работы в Учреждении не менее 10 лет в связи с:

- 50-летием - в размере 1000 рублей;
- 55-летием - в размере 2000 рублей;
- 60-летием - в размере 3000 рублей;
- 65-летием - в размере 4000 рублей.

5.2.22. Устанавливает доплату Работникам при выходе на пенсию по возрасту в случае увольнения в размере не менее 5000 рублей и не более должностного оклада.

5.2.23. Устанавливает 100% оплачиваемые дни отдыха для осуществления ухода за детьми-инвалидами до 18 лет (1 день в неделю) из фонда социального страхования.

5.2.24. Производит оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за счет средств Учреждения в размере 20 % от должностного оклада.

5.2.25. Производит оплату труда уполномоченному по охране труда за счет средств Учреждения в размере 20 % от должностного оклада.

5.2.26. Предупреждает Работников письменно и персонально не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

5.2.27. Дополнительно к материальной ответственности, установленной действующим законодательством, за нарушение сроков выплаты заработной платы выплачивает Работникам компенсацию в размере не ниже 1/200 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки выплаты.

5.2.28. Производит оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.2.29. Результаты аттестации педагогического Работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

- в период длительной нетрудоспособности;
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического Работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического Работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

5.2.30. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной

категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Таблица 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе «1»
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении

	направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

5.2.31. После обучения за счет средств Учреждения и/или за счёт средств Учредителя по ходатайству Учреждения Работник Учреждения обязуется отработать в Учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных на обучение Работника.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных (тарификационных) комиссий Работодателя.

5.3.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль над:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок,
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

5.3.3. Принимает участие в разработке положения об оплате труда Работников, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии заработной платы, осуществляет контроль над правильностью его применения.

6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников.

6.1.3. Заключает соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже двух раз в год на совместном совещании.

6.1.4. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда.

6.1.5. Своевременно проводит инструктажи и обучение Работников безопасным методам и приемам в работе соответствующим действующему законодательству.

6.1.6. Обеспечивает выдачу Работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

- 6.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев.
- 6.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты Работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 6.1.9. Возмещает Работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в размере 10 должностных окладов.
- 6.1.10. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.
- 6.1.11. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение Работников.
- 6.1.12. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет Работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за Работником среднего заработка.
- 6.1.13. Обеспечивает дополнительное страхование на год из фонда экономии заработной платы Работников, выполняющих работу в неблагоприятных условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда.
- 6.1.14. Создает и/или поддерживает инициативу Работников и/или Профсоюзу по созданию комиссии по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюзу в количестве 5 человек. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда Профсоюзу в их деятельности.
- 6.1.15. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченного по охране труда Профсоюзу, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения, устанавливает им доплаты и надбавки, а также дополнительно оплачиваемый отпуск, закрепляемые в трудовом договоре.
- 6.1.16. Обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.
- 6.1.17. Выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2. Профсоюз:

- 6.2.1. Заключает от имени Работников соглашение по охране труда на календарный год.
- 6.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию Учреждения к новому учебному году и зиме.
- 6.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 6.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 6.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

8. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Оказывает помощь Работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования.

7.1.3. Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования Работников.

7.1.4. Организует оздоровительную для Работников работу.

7.1.5. Создает условия по обеспечению Работников горячим питанием.

7.1.6. Обеспечивает молодых специалистов местами в общежитиях.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Получает и заслушивает информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

7.2.2. Изучает социально-бытовые условия Работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий и т.п.).

7.2.3. Создает с письменного согласия Работников банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.2.4. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

7.2.5. Участвует в работе по социальному страхованию; как член комиссии по социальному страхованию, осуществляет контроль над расходованием средств социального страхования.

7.2.6. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.2.7. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства о профсоюзах.

8.1.2. Учитывает мотивированное мнение Профсоюза при издании локальных нормативных актов, в том числе при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- утверждении положения об оплате труда Учреждения;
- утверждении должностных инструкции Работников Учреждения;
- утверждении графика отпусков Работников;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права Работников.

8.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за

ними среднюю заработную плату.

8.1.4. Предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.1.5. Устанавливает доплату председателю профсоюзного комитета (первичной профсоюзной организации) за ведение общественной работы в интересах образовательной организации в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

8.1.6. Производит удержание и бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.

8.1.7. Проводит ежеквартальные сверки взаимных расчетов по перечисленным в Профсоюз профсоюзным взносам.

8.1.8. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими профсоюзных обязанностей.

8.1.9. Предоставляет бесплатное электрифицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при наличии не менее 30 работников в образовательной организации.

9. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и действует с момента даты подписания Сторонами.

9.2. Продление настоящего Коллективного договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.

9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок Сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

9.5. В случае реорганизации Учреждения Коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

9.6. Любая из Сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.7. В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.9. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании Работников не реже двух раз в год.

9.10. Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения к Коллективному договору:

Правила внутреннего трудового распорядка МОБУ «Волховская средняя общеобразовательная школа № 5».

Положение об оплате труда работников МОБУ «Волховская средняя

общеобразовательная школа № 5».

Соглашение по охране труда на 2020 год.

9.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации коллективного договора.

9.12. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

ПОДПИСИ СТОРОН:

РАБОТОДАТЕЛЬ

Представитель Работодателя
Директор МОБУ «Волховская средняя
общеобразовательная школа № 5»

СК

К.А. Степанова

ПРОФСОЮЗ

Представитель Работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МОБУ «Волховская средняя
общеобразовательная школа № 5»

ИВ

И.В. Шваева

М.П.

