

13.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (исходный и дополнительный и коллективный договор) копию коллективного договора (исходный и дополнительный и коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.3. Каждый приравниваемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью над работар.

13.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

13.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый коллективный договор.

Приложение к продлению действующего коллективного договора, внесенные изменения и дополнения к нему осуществляются в порядке, аналогичном порядку заключения коллективного договора.

13.6. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

Внесенные изменения и дополнения к текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями настоящего коллективного договора.

13.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

13.11. Коллективный договор (исходный и дополнительный и коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на государственную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его государственной регистрации.

13.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ Трубчевской гимназии;

приложение № 2 Соглашение администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда в МБОУ Трубчевской гимназии;

приложение № 3 Перечень должностей и профессий с особыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск;

исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют в работе аттестационной комиссии образовательной организации, участвуют в рассмотрении учебной нагрузки педагогических работников на соответствующий учебный год, рассмотрении выплат стимулирующего характера, социальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования, регулирования споров между участниками образовательных отношений.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации принимают участие в работе коллегиальных органов управления образовательной организацией, в комиссиях, которым относятся вопросы, затрагивающие социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве представителя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа признается частью деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

За счет средств работодателя предусматривается стимулирующая выплата в размере до 20 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы.

11.3. Стороны совместно представляют работников и выражают их стремление и иные наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоению почетных званий работникам образовательной организации.

11.4. Информация о деятельности Общероссийского Профсоюза образования размещается на информационном сайте образовательной организации, первичной профсоюзной организации и (или) на ее официальном сайте и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны обязуются:

- обеспечивать выполнение и контроль за выполнением коллективного договора, осуществлять взаимодействие в различных формах и предоставлять друг другу всю необходимую информацию;
- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю-исполнению коллективного договора, ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора;
- информировать о выполнении коллективного договора за соответствующий период представлять на заседание комиссии по подготовке, заключению, контролю-исполнению коллективного договора и доводить ее до сведения работников на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год;
- разъяснять положения коллективного договора работникам образовательной организации.

XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора коллективом и должностными в коллективный договор, а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, коллективным соглашением и коллективному договору, всех работников образовательной организации после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять полную и достоверную информацию, связанную с трудовыми правами и интересами работников.

Профсоюз образования, для реализации уставных задач Профсоюза и прил. предусмотренных статей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.1.4. Не допускает ограничения тарифирования: законом социально-трудовым и иным прав и свобод, привилегиям, увольнения или иных форм воздействия и отказов любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельности.

11.1.5. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности и (или) штата работников, дополнительным профессиональным образованию, результатам аттестации педагогических работников и наградам работников и другую необходимую информацию.

11.1.6. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, соблюдения норм трудового права и материальных интересов работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

11.1.7. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам инициативной комиссии по охране труда использовать на время 1-часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации.

11.1.8. Предоставляет ежегодно, как правило, в календарное время дополнительного оплачиваемый отпуск работодателю, члену профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в количестве 2 календарных дней, за счет средств образовательной организации.

11.1.9. По письменному запросу работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников.

11.1.10. Ежегодно относит в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы с работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принятым на согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования, освобождаются от основной работы с сохранением полного заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации, производится первичной профсоюзной организацией и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, установленном статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.2.3. 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 переведены дисплетарному увольнению, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за

работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей.

10.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

10.1.3. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с перерывом от работы работодатель отправляет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату на основном месте работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (отсутствием), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с согласия работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.1.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

10.1.5. В случаях изучения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для продолжения аттестации и подготовки к высшей квалификационной работе на условиях, определяемых в трудовом договоре.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации помещения от помещений работников, бесплатно предоставляет, спонсирует канцелярско-офисные требования, обеспечивает отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещениями для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает спонсирует, обеспечивает охрану и уборку общественных помещений, обеспечивает для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., и также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

11.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивное и оздоровительное оборудование, при их наличии, для организации отдыха, культурно - оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного обслуживания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.1.3. Не препятствует представителям, правилам и техническим инспекторам труда Общероссийского Профсоюза образования, в том числе интатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, а также посетить рабочие места, на которых работают члены Общероссийского

- участвует в рассмотрении личностных случаев на производстве и в образовательной организации;
- принимает участие в работе комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с образовательной организацией, связанных с нарушением законодательства об охране труда;
- способствует реализации права работника на сохранение за ним места работы (занятости) и среднего заработка на время принуждения работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, принятых требований по охране труда не по вине работника;
- организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательной организации;
- проводит работу по оздоровлению работников и их детей.

IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки педагогических работников по стажу работы до 1-5 лет в данной образовательной организации (далее – молодой педагогический работник) и их привлечение в образовательную организацию:

- создание условий и профессиональному становлению, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание оптимальных условий труда, включая обеспечение социальности рабочего места, системным образованием, организацией и реализацией программ обеспечения;
- организация методического сопровождения деятельности, включая закрепление наставников в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставничества учителя за такую работу;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Общероссийском Профсоюзе образования;
- материальное и моральное поощрение;
- создание условий для профессионального и карьерного роста через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обучение молодого профессионального актива.

9.2. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогических работников при трудоустройстве и принятии/выходе вступлении в Общероссийский Профсоюз образования и участие в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить наставнику наставников во всем молодому педагогическому работнику, не имея опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации меры социального стимулирования работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогических работников, а также меры поощрения.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом профсоюзной организации на каждый календарный год с учетом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая

налоги и взносов на соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предложить работнику другую работу на время устранения такой опасности (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие выполнения работными нормативных требований по охране труда предложить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить вынужденный по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.13. Создать в соответствии со статьями 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитет по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Осуществлять взаимодействие членами комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета и привлеченном контроле за состоянием охраны труда и образовательной организации. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением о необходимости за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При повышении температуры выше максимальной или при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарно-гигиенических правил и норм работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда, профсоюзный комитет корпоративно-правовой документацией, оказывает на юридическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обеспечению состояния охраны труда в образовательной организации, согласовывает корпоративные правовые акты, обеспечивающие требования охраны труда;

- осуществляет закладные функции по соблюдению прав членом Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятые во вредных и (или) опасных условиях труда, переводов для этих целей работников со специального характера труда и уполномоченного по охране труда Профсоюза, представляет интересы членом Профсоюза в органах власти различного уровня, в суде;

- осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации;

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в т.ч. ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Общероссийского Профсоюза образования.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования и размеры не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организацией учебных услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

8.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (20 процентов для всех категорий работников, а до 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения или возраста, достигнутого при выходе на пенсию по старости в соответствии с пенсионным законодательством)) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профболезней и заболеваний, снижению и другим аспектам индивидуальной занятости, санаторно-курортных путевок и др.

8.3. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных мероприятий и совершенствование профессиональных навыков работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить с обществом Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации в соответствии с Положением о системе управления охраной труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими, в том числе переводящимися на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.6. Предусматривать должностную ответственность за организацию работы по охране труда, электро и пожарной безопасности, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета.

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательной организации.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, спецобувью и другими предметами индивидуальной защиты, а также средствами и (или) общеразрешенными средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственной

7.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которым до пенсии по старости (по инвалидности) остается менее одного года, сократить выплату заработной платы с учетом выслуги в данной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.3.4. Работодатель:

- осуществляет подготовку представителя из педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовки) в случае его назначения в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставить по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.3.5. В случае окончания срока действия квалификационной категории работодатель выплачивает педагогическому работнику заработную плату с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- исполнение педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 3 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим оснований, в том числе с распространением новой коронавирусной инфекции, связанной с COVID-19.

7.3.6. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с исполнением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направленные в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

7.3.7. Не допускает принятие нагрузки у педагогических работников комплексов и (или) значительных курсов учебных занятий, а также курсов подготовки к государственной итоговой аттестации, отчетов об их выполнении и т.д., так как соответствующие материалы (в случае их наличия) являются рабочим инструментарием, а не отчетной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

7.3.8. Привлекает педагогического работника к вынужденной работе, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, а вынужденно связанных с ином видом отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и не дополнительной оплаты, определяемую по соглашению сторон.

7.3.9. Принимает локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журналы и дневники обучающихся, в классе руководители и иные акты, связанные с составлением и наличием педагогическими работниками документации, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. При ликвидации неких рабочих мест в образовательной организации, в том числе на образовательный срок, переводит в другое на работу предоставляется работникам, разумеется, из образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата.

7.5. При рассмотрении вопросов о предоставлении работникам образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.6.1. Ежегодно выделять для члена Общероссийского Профсоюза образования денежные средства согласно списку профсоюзных расходов по направлениям:

повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или тяжелыми условиями труда.

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

6.13. Учителям, имеющим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника в рабочем классе одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.14. Психологом классов, включенным исходя из расчета соблюдения нормативов по одному обучающемуся, а также иных санитарно-гигиенических требований к условиям и организации обучения в образовательной организации, является для психологических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.15. При возложении на работника обязанности по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе ему устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом характера и объема дополнительной работы.

6.16. Образовательная организация имеет право распоряжаться частью фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размера стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ВЫГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договора:

- ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общих собраниях (конференциях) работников, выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год;

- разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, инвалидов на пенсии по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитываются социально-значимые общественные (профсоюзные) работы и соответствующие награды за эту работу.

7.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

7.3.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.3.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим законным причинам приостанавливать аттестацию может быть увеличено на период его отсутствия на увеличенной премии.

установил, предусмотренных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период предоставления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (функциональных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.6. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в период отпуска, включая, включая в летний период обучающимся, а также в период отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, продолжительной начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по установленным выше причинам.

6.7. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере, установленном положением об оплате труда работников образовательной организации.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, а тем числе в случае прекращения работы, ему причитается денежная компенсация в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

6.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учет стажа, право на его получение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, наступил лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документа о стаже, заведом право на соответствующую выплату;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

6.10. За педагогических работников, привлекаемых в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в образовательных лагерях и других оздоровительных образовательных организациях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к этой работе сверх установленного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

6.11. За работниками, участвующими по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденными от основной работы, на период проведения государственной итоговой аттестации сохраняется средняя заработная плата.

6.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в

исполнения нормы трудового дня на основании соответствующих решений государственного органа, органов местного самоуправления.

6.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Минимум заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенной соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы (постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П; от 06 декабря 2019 г. № 40-П).

Стороны вправе совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников образовательной организации путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, чтобы размеры оплаты (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы состояли не менее размеров, предусмотренных Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях частей оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий период.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам по текущей месячной норме не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации в установленном порядке:

- за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 11 числа следующего месяца.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то выплата производится накануне.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание личных счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счет средств образовательной организации.

Работник вправе хранить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В целях повышения социального статуса работников образовательной, просветительской профессиональной образовательной организации может устанавливаться надбавка к оплате (окладу) работникам, выполняющим государственные и общественные значимые задачи на

- время выполнения должностей педагогических работников по трудовому договору и период продолжения профессиональной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превышает одного месяца.

Предусматривается предоставление длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Отпуск длительного отпуска не осуществляется за счет средств, полученных организацией от применения дохода деятельности.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количеству обучающихся, учебных групп (классов).

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

Данный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, в котором указывается его продолжительность, возможность деления его на части и оформляется распределительным актом образовательной организации. Работник уведомляет работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В случае, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается с согласия работника изменить даты начала отпуска.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на работу, уведомив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за 3 календарных дней.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того,

Система оплаты труда работников образовательной организации, включая размер ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальным нормативным актом организации и соответствует с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Брянской области, соответствующими муниципальными образования.

При утверждении нового, внесенного изменений и дополнений в действующее Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными действующим в данный период Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Брянской области.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Образовательная организация гарантирует индексацию заработной платы и норм, устанавливаемых трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Продление, переносные, разделение и отрыв из оплачиваемого отпуска производятся с согласия работника и в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам (супругам), осуществляющим трудовую деятельность в одной образовательной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Почисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.17. Работодатель предоставляет работникам по их письменному заявлению дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы для вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 календарных дней.

5.18. Работодатель предоставляет работникам по их письменному заявлению дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы, в пределах фонда оплаты труда (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования;

- рождения ребенка - 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;
- бракосочетания работников - 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для прощания детей на военную службу - 2 календарных дня;
- похороны членов семьи, а также родственников - 3 календарных дня;

5.19. Педагогическим работникам, в том числе работникам на условиях совместительства предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с мнением в трудовом кодексе или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору, при этом время суммируется, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переезде на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

обязанностей, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется, за исключением случаев производственной необходимости.

5.12. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагогическое работное осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах каникулярной части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определяемой на до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

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

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

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами образовательной организации и графиком работы с учетом их особенностей, принимаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.13. Работодатель предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемые при необходимости дополнительно к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для указанных должностей работников устанавливаются Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору.

5.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются соглашением об оплате труда работников образовательной организации.

5.15. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться, и возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися, воспитанниками.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до наступления календарного года.

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

установлены в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 160/), в том числе по взаимному согласию сторон.

Высокообразованная учебная нагрузка в связи с увеличением педагогических работников должна предлагаться, помимо того, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету устанавливается в объеме не менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и исполняется для выполнения другим работником на период нахождения указанных работников в соответствующем отпуске.

5.7. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на основании дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе, участвовать в образовательной организации педагогическую работу в классе, группе, кружке, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, и также педагогическим, преподающим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данной образовательной организацией является местом основной работы, исполняют преподавательскую работу в объеме не менее чем на ставку заработной платы, а учителя имеют выборочный орган первичной профсоюзной организации.

Эта работа, как правило, завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, а также для обеспечения его предупреждения в письменном виде в сроки, установленные трудовым законодательством.

5.8. В декретный по время учебной деятельности не привлекаются работники, исполняющие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует.

В дни работы в декрету в образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

5.9. Привлечение педагогических работников в канicularный период, не совпадающий с не считаемым оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других образовательных образовательных организациях, находящихся в той же местности, а также в местности руководителей детских (без исключения в тот же день) походах, молодежных, женских, студенческих в другую местность осуществляется с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более десяти минут подряд, не связанных с их отпуском в свободное время.

5.11. При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности педагогическим работником предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни каникул (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободным для работников, исполняющих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных

У. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего распорядка образовательной организации (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным графиком, годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

5.3. Для работников образовательной организации, расположенной в сельской местности, в том числе жилища в соответствии со статьей 263.1, Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если жилища продолжительность не предусмотрена жилища законодательными актами. При этом сокращенная норма устанавливается в том же размере, что и при нормальной продолжительности рабочего времени.

5.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, фактического объема учебной нагрузки, а также выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

5.5. Полное рабочее время — полный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы ставки — учебной нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается локальным нормативным актом работодателя на начало соответствующего учебного года.

Изменение (увеличение или сокращение) объема учебной нагрузки педагогических работников при установлении их на новый учебный год не сравнено с учебной нагрузкой в предыдущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 12 января 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - приказ N 1601).

Увеличение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года не сравнено с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника

Российской Федерации), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- исполнение, измену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации);

- проведение сплочиватель (оценки условий труда) (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятия работодателем локальных нормативных актов в различных и иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

4.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.4.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов Общероссийского Профсоюза образования по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьей 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также интересов всех работников независимо от их членства в Общероссийском Профсоюзе образования в случаях, установленных статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.4.2. Работники, не являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых споров, в том числе связанных с ними отношений с работодателем, при наличии их законного требования к выплате и своевременности денежного средства в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (статья 10, 31 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расчета фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также своевременности выплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), своевременностью внесения в них записей;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка избрания подлинных работников;

- по другим вопросам социально-трудового характера.

4.4.4. Предоставлять, выражать и защищать социально - трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Общероссийского Профсоюза образования через представителей, избираемых по трудовым спорам, судными органами.

4.4.5. Информировать каждого члена первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

4.4.6. Содействовать о предоставлении к наградам работников образовательной организации.

4.4.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе выделенных средств.

4.3.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принимает решения о введении режима неполного рабочего времени при отпусках по уходу за ребенком и его отцов (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в сроки, на который они были установлены (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлекает работников к сверхурочной работе (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждает формы расчетного листа (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принимает решение о возмещении расторжения трудового договора с работником (подпункты 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- формирует комиссии по трудоустройству студентов после окончания образовательных учреждений;
- предоставляет к изданию трудовые книжки и иные документы;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статья 8, 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение дополнительных обязанностей;
- установление системы оплаты труда;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы труда;
- установление дополнительных условий труда.

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

- распределение учебной нагрузки академических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение расписания занятий;
- установление графика сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- режим работы в календарный период (график работы в календарный) и в период отпусков образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации), оплаты труда работников занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса

3.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации привлекает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. В целях социального партнерства стороны обязуются:

4.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов, установленных статьей 24 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе соблюдать определяемые коллективным договором договоренности и обязательства.

4.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной базы и другим социально значимым вопросам.

4.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своего руководящего органа при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора в его выработке; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о применяемых решениях, затрагивающих интересы, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4.1.4. Рассмотреть возможность переговоров процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности.

4.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации работодатель обязуется:

4.2.1. При наличии трудовых споров работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в порядке, установленном в Брянской областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы и сроки выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

4.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников первичной профсоюзной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором.

4.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и коллективным договором (глава 56 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Своевременно предоставлять представителям надзорных и контрольных органов и представительных выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;
- учета неопровержимого мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;
- информирования выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

3.2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами описанное во осуществляемом взаимодействии строение обмена выразить в форме электронного документа подтверждения получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее трех рабочих дней со даты такого отправления.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (абзац 2 пункта 3.1.) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в электронном порядке, установленном первым абзацем настоящего пункта.

3.3. Режим рабочего времени дистанционного работника включен режим рабочего времени, установленному разделом V. настоящего коллективного договора.

3.4. Отсутствие необходимости в выполнении работы дистанционно включено условием включения работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Вывоз работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется в порядке, установленном абзацем 2 пункта 3.1. настоящего коллективного договора.

3.5. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором, дополнительным составленным к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом норм абзаца 2 пункта 3.1 и абзаца 2 пункта 3.2. настоящего коллективного договора.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время взаимодействия дистанционного работника и работодателя включается в рабочее время.

3.6. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения норм часов педагогической работы и увеличения размера заработной платы, связанных с образовательными и стимулирующие выплаты, в том числе при указанной, дистанционной форме работы педагогических работников.

3.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель предоставляет дистанционному работнику конфиденциально за использованием принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным составленным к трудовому договору.

2.8.6. Учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает инициативное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

Высказывание мнения распространяется на работников - членов Общероссийского Профсоюза образования.

2.8.7. Вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, включая определение (изменение) периферийного совета, членистого состава образовательной организации, реорганизацией и (или) ликвидацией образовательной организации рассматриваются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе при проведении консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источника финансирования.

2.9. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации имеет право снять с работников - членов Общероссийского Профсоюза образования дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

2.10. Особенности наказания работников в служебные командировки устанавливаются локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязан:

2.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.11.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым должностям, в том числе в целях защиты прав педагогических работников, как это предусмотрено требованиями части 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством РФ об электронной подписи (ст. 312.3 ТК РФ).

В иных случаях взаимодействие дистанционных работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме машиночитаемого формата файла "PDF" (.pdf) и (или) файла Adobe Acrobat Document (.pdf) и организация обеспечивает фактически получение работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

должность или выполняемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

При этом работодатель предлагает работнику все отвечающее указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (физическая).

2.4.15. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка.

Указанная заработная плата начисляется: женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет; членам семьи, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственного кормильца ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (один из родителей) предпенсионного (ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.5. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономические обоснования.

Критериями массового высвобождения работников считать:

- ликвидацию образовательной организации, ее фактическим прекращением от количества работников;

- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации от общей численности.

2.6. Ликвидация образовательной организации при наличии обучающихся допускается по окончании учебного года.

2.7. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается по окончании образовательной деятельности в соответствующем(ей) классе (группе).

2.8. Стороны договорились, что:

2.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 178 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (не менее чем за пять лет до наступления права на пенсию); проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичной профсоюзной организации, коллегий педагогов, имеющих трудовой стаж менее двух лет.

2.8.2. Высвобождение работников осуществляется в порядке и количестве, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право имеют на работу при появлении вакансий.

2.8.3. Работникам, высвобождаемым из образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата, гарантируется в течение 6 месяцев после увольнения возможность трудоустроиться на правах работников образовательной организации услугами культурно-массовых, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

2.8.4. При сокращении численности и (или) штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.8.5. Работнику со дня уведомления о предстоящем сокращении численности и (или) штата работников, ликвидация организации обеспечивается время для поиска работы, а именно 5-часов в неделю с сокращением средней заработной платы.

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

- в течение учебного года, в том числе в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководства с работника при сохранении их исполнения (за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комбинатов), а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

- сохраняется преемственность осуществления функций классного руководства в классе на следующий учебный год;

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

- работнику при временном замещении временно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства, устанавливается соответствующая выплата за классное руководство, пропорционально времени замещения;

- денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается работнику за классное руководство в классе (классах), а также в комбинате, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы;

2.4.12. Выборному органу первичной профсоюзной организации сообщается в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об источниках формирования штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложение о выходящих из работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.4.13. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- перевод работника на новое место жительства;
- направление мужа (жены) на работу за границу, в новое место службы;
- направление на учебу в образовательную организацию;
- выход работника на пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- беременность;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- другие случаи (указать).

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже бывшего законсервирован, либо ликвидируемого предприятия.

Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации указываемость причины увольнения определяется работодателем индивидуально.

2.4.14. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 3, 9, 10, 12 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую вакансию у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

Работодатель должен оценивать педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, указанной в трудовом договоре, возможно только:

- а) по соглашению сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте "б" настоящего пункта случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.4.10. В целях ограничения составов и заполнения педагогических работников учебной документацией при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками руководствуются рекомендациями и разъяснениями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования и Общероссийского Профсоюза образования:

- при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовом договоре конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;

- при включении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и на должностную основу;

- при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных:

- для учителей:
 - а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - б) ведением журнала и ведения обучающихся в бумажной и (или) электронной форме;
- для работников, осуществляющих классное руководство:
 - а) ведением классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

- б) составлением плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с ведением ведения классного журнала и ведением обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.4.11. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками, осуществляющими функции классного руководителя, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования.

трудовой договор заключается заранее или работник поступает на работу на условиях срочности.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и предоставляет 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.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации с указанием обязанности, послужившей основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Стороны договорились о том, что:

2.4.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) осуществляется ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.4.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, а также педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

2.4.4. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

2.4.5. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на основании знания своей должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

2.4.6. Квалификационные характеристики, составляемые в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (далее - «Квалификационный справочник должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

2.4.7. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее - учебной нагрузки) является обязательным условием для внесения в трудовой договор и (или) действительным основанием к нему.

2.4.8. При установлении педагогического работника, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на каждый учебный год, как правило, сопоставляется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работником в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть полной в первом и втором учебных полугодиях.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Трубчевской гимназии имени М.Т. Косамина (далее – МБОУ Трубчевской гимназии).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами и четко определяет взаимные обязанности 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБОУ Трубчевской гимназии (далее – работодатель, образовательная организация) Кутурсов Иван Михайлович;

работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация), а также председателем первичной профсоюзной организации Паключенко Елена Васильевна.

1.4. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, проведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, а также таких вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе на совместительстве.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушения или неисполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.8. Заключение и реализация настоящего коллективного договора решаются сторонами.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отменять территориальное соглашение и условия коллективного договора.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

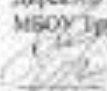
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Трубчевская гимназия имени М.Т. Калашникова

(является членской (участковой) организацией в соответствии с Уставом)

на 2022 – 2025 годы

Коллективный договор подписан: 02 июля 2022 г.
(дата подписания)

От работодателя:

Директор
МБОУ Трубчевской гимназии

Н.М. Кузнецов
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
организации профессионального союза
работников МБОУ Трубчевской гимназии

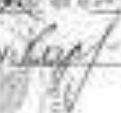
Е.В. Павлович
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



Коллективный договор прошел государственную регистрацию в органе по труду
организационно – правовом отделе администрации Трубчевского муниципального района

Регистрационный номер № 266 от « 02 » 06 2022 г.

исполнитель  А.А. Караван

