

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Образовательный центр № 5 «Созвездие»

(полное наименование организации)

Коллективный договор

На период с 2024 года по 2027 год

От работодателя:

Гизатова Ирина Алексеевна,
директор МБОУ-ОЦ № 5 «Созвездие»

(Ф.И.О., должность и подпись руково-
дителя организации или уполномоченных
им лиц в соответствии с Трудовым кодексом
РФ, законами, иными нормативными актами,
учредительными документами организации
и локальными нормативными актами)

М.П.



От работников:

Черанева Юлия Викторовна
председатель профсоюзного комитета

(Ф.И.О., выборная должность
и подпись председателя первич-
ной профсоюзной организации
(профкома) или иного представите-
ля, избираемого работниками, тай-
ным голосованием).

г. Шадринск

Раздел I «Общие положения»

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – **«Колдоговор»**) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Образовательный центр № 5 «Созвездие» (далее – МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие») и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:
работодатель, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Образовательный центр № 5 «Созвездие»,

(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, организации)

представленный в лице директора Гизатовой Ирины Алексеевны,

(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами)

именуемый далее **«Работодатель»**,

и работники МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», представленные Первичной профсоюзной организацией МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»,

в лице председателя профсоюзного комитета Чераневой Юлии Викторовны

именуемые далее **«Работники»**,

вместе именуемые в дальнейшем **«Стороны»**.

1.3. При составлении проекта Колдоговора Стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Проект Колдоговора подлежит обязательному обсуждению Работниками и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект Колдоговора принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»

1.5. Колдоговор подписывается Сторонами в течение трех месяцев со дня издания приказа о создании комиссии. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Колдоговор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.6. Колдоговор защищает интересы и права Работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников, других гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.7. Колдоговор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами либо со дня, установленного Колдоговором. Стороны имеют право продлевать действие Колдоговора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Действие Колдоговора распространяется на всех Работников независимо от стажа работы, членства в профсоюзных организациях и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.9. Колдоговор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа, реорганизации в форме преобразования МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», а также расторжения трудового договора с директором МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

1.10. При смене формы собственности МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» Колдоговор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Колдоговор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При реорганизации или смене формы собственности МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Колдоговора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» Колдоговор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Изменения и дополнения в Колдоговор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.15. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Колдоговора; виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением Колдоговора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по Колдоговору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» соглашениями, настоящим Колдоговором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (в т.ч. эффективные контракты), заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.17. Настоящий Колдоговор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Региональном отраслевом Соглашении между Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2023-2026 гг, Трёхсторонним соглашением между горкомом Профсоюза работников народного образования, городским объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений и Администрацией города Шадринска на 2024-2027 годы, иными нормативными актами, и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

1.18. Колдоговор в течение 7 дней направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости по Курганской области.

1.19. Условия настоящего Колдоговора обязательны для его Сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Колдоговора, недействительны и не подлежат применению.

1.20. Колдоговор после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

Раздел II «Трудовые отношения»

2.1. Трудовой договор (в т.ч. эффективный контракт) – это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, Колдоговором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у Работодателя Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Содержание трудового договора (в т.ч. эффективного контракта) (так же дополнительные соглашения к нему), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), другими законодательными и

нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора (в т.ч. эффективного контракта) ознакомить Работника под подпись с Коллективным Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.4. Работодатель обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. Работодатель обязан учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ.

2.6. Трудовой договор (в т.ч. эффективные контракты) заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.7. Трудовой договор (в т.ч. эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.8. Трудовой договор (в т.ч. эффективный контракт) с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.10. Трудовой договор (в т.ч. эффективный контракт) Работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе.

2.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора и его заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

2.12. Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и Коллективным Договором.

2.13. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.14. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре (в т.ч. эффективном контракте).

2.15. Во время прохождения испытания на Работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.16. В трудовом договоре (в т.ч. эффективном контракте) предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.17. Условия трудового договора (в т.ч. эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

2.18. Объем учебной нагрузки Педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБОУОЦ № 5 «Созвездие» (далее – ППО).

2.19. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других Работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем по согласованию с ППО.

2.20. Работодатель должен ознакомить Педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.21. При установлении Педагогическим работникам, для которых МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» является местом основной работы, объем учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.22. Объем учебной нагрузки, установленный Педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.23. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка Педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.24. Объем нагрузки Педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.25. Учебно-воспитательная работа Педагогическим работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», а также Педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций) и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и информационно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.26. Учебная нагрузка Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими Педагогическими работниками. В случае досрочного выхода Педагогического работника из отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.27. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки Педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте), допускается только по соглашению Сторон, за исключением изменения объема учебной нагрузки Педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, воспитанников, сокращением количества групп (модульных групп), классов (модульных классов).

2.28. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению Сторон.

2.29. При этом Педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда, дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

2.30. Если Педагогический работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.31. По инициативе Работодателя изменение определенных Сторонами условий трудового договора (в т.ч. эффективного контракта), допускается только на новый учебный год в связи с изменениями условий труда (изменение числа классов, модульных классов, групп, модульных групп или количества обучающихся (воспитанников)), изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ.

2.32. В течение учебного года изменение условий трудового договора (в т.ч. эффективного контракта) определены требованиями ст. 72.2 ТК РФ.

2.33. Прекращение трудового договора (в т.ч. эффективного контракта) с Работником может производиться только в соответствии с действующим законодательством (ст.77, 81,83,84 ТК РФ; для Педагогических работников ст. 336 ТК РФ).

2.34. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.35. Работники МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», реализующего общеобразовательные программы, основные общеобразовательные программы, также дополнительные общеобразовательные программы, включая заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (если замещение продолжается непрерывно более двух месяцев) должности Педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.36. Определение учебной нагрузки Работникам, замещающим должности Педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты с учетом мнения ППО при условии, если учителя, преподаватели, для которых МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.37. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов Работников:

- сообщать об этом в письменной форме в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения - за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);
- предусматривать первоочередное увольнение временных Работников;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.38. Работодатель обязуется предупреждать Работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», сокращением численности или штата персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.39. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (в т.ч. эффективный контракт) до истечения срока, указанного в ч.2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.40. Работодатель предоставляет Работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.41. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица как:

- лица предпенсионного возраста (лица, которым осталось 5 и менее лет до выхода на пенсию, при предоставлении соответствующей справки);
- проработавшие в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери (отца).

2.42. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями.

Раздел III «Рабочее время, режим труда и время отдыха»

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым Работодателем по согласованию с ППО, а также условиями трудового договора (в т.ч. эффективным контрактом) и должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с действующим законодательством для Педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет, и Работников, занятых на работах с вредными опасными условиями труда. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, –35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.4. Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

3.5. Работодатель может устанавливать отдельным Работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени, с соблюдением требований статьи 93 ТК РФ; вводить суммированный учет рабочего времени.

3.6. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

3.7. Выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

3.8. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории Работников.

3.9. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы Работник приостановил работу или отстранён от работы (ст. 73, ст. 142 и ст. 284 ТК РФ).

3.10. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42

часов. При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха (ст. 110 и ст. 111 ТК РФ).

3.11. Конкретная продолжительность рабочего времени Педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

3.12. По соглашению сторон трудового договора (в т.ч. эффективного контракта) Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный Сторонами срок.

3.13. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- если Работник является одним из родителей (опекуном, попечителем) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- Работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.14. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у Работодателя.

3.15. Составление расписания непрерывной (непосредственной) образовательной деятельности, уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени Педагогических работников, не допускающего перерывов между ними.

3.16. При наличии таких перерывов предусматривается в зависимости от длительности перерывов доплата, порядок и условия выплаты которой, устанавливается Положением об оплате труда, дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

3.17. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

3.18. Часы, свободные от проведения непрерывной (непосредственной) образовательной деятельности, уроков, занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных образовательным планом на учебный год МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» Педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора (эффективного контракта).

3.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.20. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

3.21. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для:

- Работников в возрасте до 18 лет;
- Работников-инвалидов;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, детей-инвалидов;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет,
- опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет,

- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом,

- призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до исполнения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.22. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», трудовым договором (эффективным контрактом), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в соответствии с требованиями ТК РФ.

3.23. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

3.24. В эти периоды Педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.25. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

3.26. Режим рабочего времени всех Работников в каникулярный период регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работ с указанием их характера согласно приказу.

3.27. В каникулярное время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения, озеленение территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

3.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.29. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Педагогическим работникам – удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 года N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

3.30. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск Работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и Коллективным договором;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней).

3.31. Предоставлять Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством.

3.32. Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.33. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.34. Работодатель обеспечивает Педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками и обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

3.35. График дежурств Педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом директора.

3.36. Дежурство Педагогических работников по МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

3.37. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем Работников.

3.38. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям Педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

3.39. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности учителей признать за МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» право обладать автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Уставом МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» (ч.1 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.40. Составление Педагогическими работниками отчетной документации определяется их должностными обязанностями.

3.41. Конкретные должностные обязанности Педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и должностными инструкциями. Должностные обязанности прочих Работников определяются трудовым договором (эффективным контрактом) и должностными инструкциями

3.42. В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей Работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности Работников, применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России, требования профессиональных стандартов.

3.43. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (Пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273-ФЗ).

3.44. Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

- 1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- 2) содержание учебного предмета, курса;
- 3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

3.45. Работодатель предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими Педагогическими работниками, не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение

первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

3.46. Работодатель обеспечивает свободный доступ Педагогических работников к утверждённым рабочим программам МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

3.47. Работодатель обязуется исключить:

1) практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;
2) практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи Педагогического работника с родителями (законными представителями) не требует обязательного использования учителем ИКТ;

3.48. Работодатель обеспечивает установление адекватных для соблюдения Педагогическими работниками сроков выставления ими оценок успеваемости.

3.49. С письменного согласия Педагогических работников и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких дополнительных видов работы, которые непосредственно связаны с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.50. В рабочее время Педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ч. 6 ст. 47 Закона № 273-ФЗ).

3.51. Выполнение работы, не являющейся педагогической, в том числе учет детей в микрорайоне, и составление связанных с ней видов отчётной документации не входят в рабочее время Педагогических работников. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия Педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

3.52. Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах (эффективных контрактах) Методическими рекомендациями Минобрнауки РФ от 03.02.2006 №21, не допуская расширения видов отчётной документации, связанных с осуществлением соответствующих функций, по сравнению с рекомендованным перечнем:

- журнал учёта успеваемости (при ведении электронного журнала – без его дублирования в бумажной форме и без возложения на учителей обязанностей по распечатке страниц с итоговыми отметками для личных дел обучающихся, относящейся к функционалу администрации организации);

- календарный план воспитательной работы;

- журнал внеурочной деятельности;

- характеристика на обучающегося, воспитанника (по запросу);

- не допускают включения в обязанности Педагогических работников, выполняющих функции классных руководителей, составления отчётной документации и представления информации, входящей в должностные обязанности других Педагогических работников.

3.53. Классное руководство (кураторство) является для Педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (допол-

нительном соглашении к трудовому договору), в котором указываются ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

3.54. Дополнительные выплаты Педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5000 рублей 00 коп., именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера и является составной частью заработной платы Педагогического работника.

3.55. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей 00 коп. выплачивается Педагогическим работникам за каждый класс (модульный класс), независимо от количества обучающихся в классе (модульном классе).

3.56. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство (кураторство) с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах (модульных классах).

3.57. Классное руководство (кураторство) может осуществляться Работниками МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» из числа руководителей (обязательное согласование с Работодателем) и других Работников, осуществляющих учебные занятия в данном классе (модульном классе).

3.58. Регулирование вопросов, связанных с возложением на Педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству (кураторству), целесообразно осуществлять в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в Колдоговоре.

3.59. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в Колдоговоре закрепляются следующие положения, связанные с осуществлением Педагогическими работниками классного руководства (кураторства):

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретном классе (группе) по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены Педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство), за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в классах (группах) на следующий учебный год;

г) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам Педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим Педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту).

3.60. Деятельность Педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), регулируется локальным нормативным актом МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора) класса (группы), в том числе:

- создание благоприятных психолого-педагогических условий для развития личности обучающегося путем гуманизации межличностных отношений, формирование навыков общения обучающихся, основанных на принципах взаимного уважения и взаимопомощи, ответственности, коллективизма и социальной солидарности;

- формирование необходимых качеств у обучающихся для достижения высокого уровня духовно-нравственного развития, основанного на принятии общечеловеческих и российских традиционных духовных ценностей и практической готовности им следовать;

- взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, повышение их компетентности в вопросах обучения, воспитания, информационной безопасности детей, предупреждения угрозы экстремизма и терроризма;

- формирование у обучающихся активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности русского народа и судьбе России;

- формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества, развитие творческого потенциала обучающихся, их организационно-коммуникативных навыков;

- профилактика правонарушений и употребления психотропных средств.

3.61. Руководствоваться при выплате ежемесячного денежного вознаграждения Педагогическим работникам за классное руководство разъяснениями по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство Педагогическим работникам (Письмо Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 года № ВБ-1700/08), а также Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции Постановления Правительства РФ от 10 ноября 2020 года №1800) (далее – Постановление № 850).

3.62. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.63. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

3.64. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, Работникам в возрасте до 18 лет, Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, за исключением случаев установленных ТК РФ.

3.65. Отдельные категории Работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время:

- Работники, являющиеся родителями, в том числе приемными, опекунами или попечителями, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- Беременные перед или после отпуска по беременности и родам, вне зависимости от стажа их работы у Работодателя;

- Работники, усыновившие ребенка или детей до трех месяцев, независимо от стажа работы у Работодателя;

- Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребёнком (мама, папа, бабушка, дедушка, опекун) после окончания отпуска по уходу;

- Работники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет, пока младшему не исполнилось 14 лет;

- Супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены, вне зависимости от стажа из работы у Работодателя;

- Несовершеннолетние Работники до 18 лет;

- Внешние совместители вне зависимости от стажа работы одновременно с отпуском на основной работе;

- Работники, награжденные знаками «Почетный донор России» и «Почётный донор СССР»;

- Супруг (а) военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;

- Работники, имеющие удостоверения Участника Великой Отечественной войны, инвалида войны, ветерана боевых действий, в том числе получившие инвалидность;

- Работники, имеющие звание Героя Советского Союза, Героя России, полного кавалера ордена Славы

- Работники, имеющие звания Героя Социалистического Труда и полного кавалера ордена Трудовой Славы;

- Работники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники лик-

видации катастрофы, в т.ч. льгота распространяется также на граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения, и иных лиц, которые подверглись воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и прочих работ, которые связаны с любыми видами ядерных установок;

- Работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

3.66. По желанию Работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.67. Отпуск по желанию Работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться в удобное для них время (статья 263 ТК РФ):

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери (отцу), воспитывающей(го) ребенка в возрасте до четырнадцати лет без (отца) матери – до 14 календарных дней
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.68. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям Работников.

Раздел IV «Оплата труда»

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Фонд оплаты труда в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы Педагогических работников.

4.2. Фонд оплаты труда в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» определяется в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного обучающегося (воспитанника).

4.3. Работодатель обязуется проводить мониторинг системы оплаты труда в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других Работников.

4.4. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором (в т.ч. эффективным контрактом) в соответствии с действующей у данного Работодателя системой оплаты труда.

4.5. Заработная плата Работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором (в т.ч. эффективным контрактом).

4.7. Дни выдачи заработной платы:

- расчет за предыдущий месяц 8, за первую половину 23 – для общеобразовательных учреждений.

4.8. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.9. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением по оплате труда работников (Приложение 2 к Колдоговору).

4.10. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.11. Размер минимальной заработной платы в Курганской области устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Курганской области. При этом размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (статья 133.1).

4.12. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной или электронной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения ППО в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.13. Работодатель формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для Педагогических работников, осуществляющих учебный и образовательный процесс.

4.14. Фонд оплаты труда Работников МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» состоит из:

- базовой части заработной платы всех Работников, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, Педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

4.15. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется Комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании положения, утвержденного Работодателем по согласованию с ППО. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета ППО.

4.16. Работодатель в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

4.17. Сложившаяся по итогам работы МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» за определенный период экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение размера фонда

стимулирования, либо иных выплат социального характера, например, материальной помощи.

4.18. Работодатель обязуется установить выплаты из стимулирующего фонда Педагогическим работникам, получившим звание «Педагог-наставник», «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области (Приказ от 18.06.2019 года № 817 «О наградах Департамента образования и науки Курганской области»).

4.19. Заработная плата директора МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» устанавливается учредителем на основании трудового договора в форме эффективного контракта в соответствии с действующей в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» системой оплаты труда. Фонд стимулирования директора устанавливается учредителем и формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

4.20. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора в зависимости от уровня квалификации, профессионального образования заместителей директора в соответствии с Колдоговором. Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются в трудовом договоре.

4.21. Учебный план разрабатывается самостоятельно МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие». Максимальная учебная нагрузка для воспитанников и обучающихся не может превышать нормы, установленной в т.ч. федеральным базисным учебным планом, учитывающим Сан-Пин.

4.22. С учетом условий труда Работникам устанавливаются законодательством Российской Федерации, Колдоговором и Положением об оплате труда работников выплаты компенсационного характера (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), а также выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству предметными методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками.

4.23. Размер выплат Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,04 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.24. Перечень должностей Работников и размер выплаты Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются Приложением 3 к Колдоговору.

4.25. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.26. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.27. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – оплачивается:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы не менее чем в двойном размере;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.28. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области, а также Колдоговором, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (в т.ч. эффективным контрактом)

4.29. Оплата труда Работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.30. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

4.31. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» оплата забастовочных дней осуществляется в соответствии с Колдоговором.

4.32. При прохождении курсов дополнительного профессионального образования за Работником сохраняется средняя заработная плата.

4.33. В случае возникновения обстоятельств, приводящих к необходимости работы в дистанционном (частично дистанционном, удаленном) режиме за Работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме, а также все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

4.34. Работодатель при переводе на режим дистанционной (частично дистанционной, удаленной) работы заключает с Работником дополнительное соглашение к трудовому договору (в т.ч. эффективному контракту), согласно действующему законодательству.

4.35. Работодатель обязуется предусмотреть в Колдоговоре (а также в перечне выплат стимулирующего характера, как приложения к нему) возможность установления выплаты (доплаты) Работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по созданию условий, повышающих результативность деятельности МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», благоприятного климата в коллективе (председателю профсоюзного комитета ППО- постоянно);

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий (культурно-массовому и физкультурно-оздоровительному сектору ППО – по факту проведенной работы);

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (председателю комиссии по охране труда – по факту проведенной работы);

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров (эффективных контрактов) Работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Колдоговора;

д) за осуществление деятельности наставника для молодых педагогов, назначенных приказом директора МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

4.36. Расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата.

4.37. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

4.38. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.39. Работникам, приостановившим работу в случае задержки заработной платы на срок более 3 дней, производится оплата в размере одной стопятидесятой ключевой ставки Центробанка Российской Федерации.

4.40. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов Работникам производится с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов.

4.41. Оплата времени простоя:

- по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

Раздел V «Социальное развитие и социально-трудовые гарантии»

Подраздел 5.1. «Социальное развитие»

5.1.1. Стороны согласились в том, что Первичная профсоюзная организация МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» выступает, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочного представителя Работников при разработке и заключении Колдоговора и соглашений к нему, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения и других вопросов социальной защищенности коллектива и отдельных Работников.

5.1.2. В целях развития социального партнерства, Стороны признали необходимым создать на равноправной основе постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения Колдоговора, а также по урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже двух раз в год) контроля за ходом его выполнения.

5.1.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Колдоговора решаются Комиссией.

5.1.4. Отчеты о выполнении настоящего Колдоговора рассматриваются на совместном совещании Работодателя и первичной профсоюзной организации, и доводятся до сведения трудового коллектива на общем собрании трудового коллектива.

5.1.5. Стороны договорились не допускать в течение учебного года:

- сокращения рабочих мест, за исключением случаев реорганизации или ликвидации МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

- увольнения Работников предпенсионного возраста. Если увольнение необходимо, то с обязательным уведомлением об этом городского органа занятости и городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

5.1.6. Работодатель обязуется осуществлять массовое высвобождение Работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», а также в других случаях, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее чем за 3 месяца соответствующего городского профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории Работников, которых оно может коснуть-

ся, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству Работников в соответствии с ТК РФ. Считать массовым для МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

5.1.7. Работодатель обязуется создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»;

В т.ч. создать условия по обеспечению права Педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

5.1.8. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры по подготовке, дополнительному профессиональному образованию Педагогических работников, регулирования трудовых прав Педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

5.1.9. Для обеспечения доступности получения дополнительного профессионального образования Педагогических работников (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) муниципальный орган управления образования предусматривают средства, необходимые для планового получения дополнительного профессионального образования при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы на эти цели.

5.1.10. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, а также

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, а также

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

5.1.11. Городской комитет Профсоюза решает вопросы занятости в преимущественном порядке для членов профсоюза и оказывает им бесплатную юридическую помощь.

5.1.12. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Положением о командировках.

5.1.13. Работодатель в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» может самостоятельно осуществлять финансово-хозяйственную деятельность, использовать по своему усмотрению в соответствии с Уставом МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

5.1.14. Стороны согласились, что установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, предусматривается в Коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

5.1.15. Работодатель обязуется своевременно представлять в территориальный орган Фонда социального страхования РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета.

5.1.16. Работодатель обязуется перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное и обязательное социальное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц.

5.1.17. ППО участвует в работе комиссии по социальному страхованию.

5.1.18. ППО организует спортивные и культурные мероприятия для Работников МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

5.1.19. Работодатель определяет перечень должностей недостающих педагогических специальностей в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие». Обеспечивает Педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в данный перечень, все гарантии и компенсации наравне с Работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

Подраздел 5.2 «Аттестация педагогических работников»

5.2.1. «Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности»

5.2.1.1. Аттестация Педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2.1.2. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к Педагогическому работнику, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

5.2.1.3. Аттестация Педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой им должности проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» (далее – Аттестационная комиссия).

5.2.1.4. Аттестационная комиссия создается распорядительным актом Работодателя из числа Работников и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Аттестационной комиссии. Директор в состав Аттестационной комиссии не входит.

5.2.1.5. В состав Аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета ППО.

5.2.1.6. Аттестация Педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом Работодателя, содержащим список Педагогических работников, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности, и график проведения аттестации.

5.2.1.7. Работодатель знакомит Педагогических работников с распорядительным актом под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

5.2.1.8. Для проведения аттестации на каждого Педагогического работника Работодатель вносит в Аттестационную комиссию представление, содержащее следующие сведения о Педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора (эффективного контракта);
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности Педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

5.2.1.9. Работодатель знакомит Педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением Педагогический работник по желанию может представить в Аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональ-

ную деятельность с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

5.2.1.10. При отказе Педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается Работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

5.2.1.11. Аттестация проводится на заседании Аттестационной комиссии с участием Педагогического работника. Заседание Аттестационной комиссии считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов Аттестационной комиссии.

5.2.1.12. В случае отсутствия Педагогического работника в день проведения аттестации на заседании Аттестационной комиссии по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем Работодатель знакомит Педагогического работника под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

5.2.1.13. При неявке Педагогического работника на заседание Аттестационной комиссии без уважительной причины Аттестационная комиссия проводит аттестацию в его отсутствие.

5.2.1.14. Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим Педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

5.2.1.15. По результатам аттестации педагогического работника Аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность Педагогического работника);

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность Педагогического работника).

5.2.1.16. Решение принимается Аттестационной комиссией в отсутствие аттестуемого Педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов Аттестационной комиссии, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации Педагогический работник, являющийся членом Аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

5.2.1.17. В случаях, когда не менее половины членов Аттестационной комиссии, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии Педагогического работника занимаемой должности, Педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

5.2.1.18. Результаты аттестации Педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании Аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

5.2.1.19. Результаты аттестации Педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами Аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлением, дополнительными сведениями, представленными самим Педагогическим работником, характеризующими его профессиональную деятельность (в случае их наличия), у Работодателя.

5.2.1.20. На Педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем Аттестационной комиссии составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания Аттестационной комиссии, результатах голосования, о принятом Аттестационной комиссией решении. Работодатель знакомит Педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле Педагогического работника. Сведения об аттестации Педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

5.2.1.21. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия Педагогического работника занимаемой им должности на основе оценки его профессиональной деятельности Педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.1.22. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие Педагогические работники:

- а) Педагогические работники, имеющие первую или высшую квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», в котором проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация Педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

5.2.1.23. Аттестационная комиссия даёт рекомендации Работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5.2.1.24. Увольнение Педагогического работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести Педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность). (ст. 81 ТК).

5.2.1.25. Не допускается увольнение Педагогического работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

5.2.1.26. Увольнение Педагогических работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета ППО (ст. 373 ТК).

5.2.2. «Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории»

5.2.2.1. Аттестация Педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

5.2.2.2. Аттестация Педагогических работников МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», находящегося в ведении Курганской области, осуществляется аттестационной комиссией формируемой Департаментом образования и науки Курганской области.

5.2.2.3. При аттестации Педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности Педагогических работников, награждённых государственными наградами, получив-

ших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; Педагогическим работникам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения воспитанниками и обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

5.2.2.4. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются Педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

А) награждены государственными наградами, получившими почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности;

Б) стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;

В) стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

Г) стали победителями региональных конкурсов, фестивалей, учредителями которых является Департамент образования и науки Курганской области;

Д) стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство просвещения России;

Е) тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства просвещения России.

5.2.2.5. Педагогические работники, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, региональных конкурсов для подведомственных организаций, учредителем которых является Департамент образования и науки Курганской области, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения конкурсов, фестиваля.

5.2.2.6. Квалификационные категории, присвоенные Педагогическим работникам, а также соответствие Педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

А) при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);

Б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период.

Квалификационные категории учитываются:

А) при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);

Б) при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);

В) при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности, методист, старший методист, тьютор
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий, инструктор по труду
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководи-

10.	учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	тель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель.
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования, методист(старший), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог – организатор
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог - организатор
19.	Методист	Старший методист, учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (включая старшего), тьютор
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор методист (включая старшего), тьютор
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)

23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, (включая старшего) инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист (включая старшего)
24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор - методист (включая старшего)
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования
26.	Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, методист (включая старшего)

5.2.2.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе не совпадают профили работы (деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности Педагогического работника по новой должности.

5.2.3. «Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник"»

5.2.3.1. Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию Педагогических работников. К указанной аттестации допускаются Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

5.2.3.2. Аттестация Педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок).

5.2.3.3. Аттестация Педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявлений в аттестационную комиссию.

5.2.3.4. В заявлении в аттестационную комиссию Педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

5.2.3.5. К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство Работодателя, характеризующее деятельность Педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» (далее - ходатайство Работодателя).

5.2.3.6. Ходатайство Работодателя формируется на основе решения педагогического совета, на котором рассматривалась деятельность Педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с профсоюзным комитетом ППО.

5.2.3.7. Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений составляет не более 30 календарных дней с даты подачи заявления для определения срока проведения аттестации.

5.2.3.8. Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность.

5.2.3.9. Квалификационная категория "педагог-методист" устанавливается Педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» должности:

- руководство методическим объединением Педагогических работников и активного участия в методической работе МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»;
- руководство разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»;
- методическая поддержка Педагогических работников при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участие в методической поддержке (сопровождении) Педагогических работников, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передача опыта по применению в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

5.2.3.10. Квалификационная категория "педагог-наставник" устанавливается Педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» должности:

- руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничество в отношении Педагогических работников, активного сопровождения их профессионального развития в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие»;
- содействие в подготовке Педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

5.2.3.11. Оценка деятельности Педагогических работников в целях установления квалификационных категорий "педагог-методист" и "педагог-наставник" осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства Работодателя, предусмотренного пунктом 48 Порядка, а также показателей, предусмотренных пунктами 50, 51 Порядка, характеризующих дополнительную деятельность Педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», не входящую в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности.

5.2.3.12. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

А) установить квалификационную категорию "педагог-методист", квалификационную категорию "педагог-наставник" (указывается должность Педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

Б) отказать в установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" (указывается должность, по которой Педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

5.2.3.13. Решение аттестационной комиссией принимается в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 39 Порядка.

5.2.3.14. Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда Педагогических работников за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

5.2.3.15. На основании решений аттестационных комиссий органы, указанные в пункте 25 Порядка, издают соответствующие распорядительные акты об установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" в порядке, установленном пунктом 42 Порядка.

5.2.3.16. На основании указанных распорядительных актов Работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки Педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

5.2.3.17. При принятии в отношении Педагогического работника решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории "педагог-методист" или квалификационной категории "педагог-наставник" проведение аттестации в целях установления таких квалификационных категорий осуществляется не ранее чем через один год после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.2.3.18. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" Педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.3.19. Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные Педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.2.3.20. За квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» при выполнении дополнительной работы, связанной с методической работой или наставничеством, осуществляется выплата компенсационного характера.

5.2.3.21. Педагогическим работникам МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством.

Подраздел 5.3 «Работа с молодыми кадрами»

5.3.1. Стороны считают совместную деятельность по реализации молодежной политики в организациях приоритетной.

5.3.2. Педагогическим работникам, имеющим статус молодого специалиста, который действителен в течение трех лет с даты заключения с Работником бессрочного договора, выплачивается единовременное пособие в порядке и размере, определенном Постановлением Администрации города Шадринска «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования в городе Шадринске на 2021-2025 годы» № 1772 от 27.10.2020 года, Приказом Отдела образования Администрации города Шадринска № 185 от 10.08.2020 г.

5.3.3. Молодым специалистом считается лицо, окончившее образовательную организацию среднего профессионального или высшего образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательной организации на педагогическую должность,

а также лицо, окончившее образовательную организацию среднего профессионального или высшего образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступившее на работу в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» по полученной специальности в течение од-

ного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в Вооруженных силах РФ, и имеющее педагогический стаж не более трёх лет.

5.3.4. ППО обязуется проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых Педагогических работников.

5.3.5. Работодатели обязуется разрабатывать и принимать совместно с профсоюзным комитетом программу работы с молодыми педагогами.

5.3.6. Работодатель способствует организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности.

5.3.7. Работодатель обязуется стимулировать труд молодых специалистов в течение первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования согласно Приложению 2 к Колдоговору.

5.3.8. ППО обязуется привлекать молодых педагогов к участию в работе Союза молодых педагогов с целью объединения молодых педагогов для решения актуальных вопросов их профессиональной деятельности, развития творческого и профессионального потенциала, привлечения внимания к проблемам молодых педагогов.

5.3.9. ППО обязуется привлекать молодых педагогов к участию в проводимых культурных и спортивных мероприятиях, нацеленных на формирование здорового образа жизни и повышение общественной активности молодых педагогов.

5.3.10. Работодатель и ППО обязуются оказывать помощь молодым педагогам в соблюдении установленных для них трудовым законодательством льгот и дополнительных гарантий.

Раздел VI «Охрана труда»

5.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Стороны принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» в соответствии с законодательством.

5.3. Стороны содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждениях в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных Колдоговором, соглашениями и иными локальными нормативными и распорядительными актами.

5.4. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) Работодателем предусматриваются средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426 и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 года № 33н и приобретение средств индивидуальной защиты. Конкретный размер средств на указанные цели в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» на очередной финансовый год устанавливается Соглашением по охране труда (Приложение 4 к Колдоговору).

5.5. В МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие», в соответствии со статьей 223 ТК РФ вводится должность специалиста по охране труда.

5.6. Работодатель обеспечивает совместно с ППО и Отделом образования тщательное расследование несчастных случаев с работниками, воспитанниками и обучающимися.

5.7. Работодатель обеспечивает право Работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

5.8. Работодатель оплачивает все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров, при проведении обязательной вакцинации и прохождении Работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу на усмотрение Работодателя) и периодических медицинских осмотров сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок.

5.9. Работодатель предоставляет возможность ежегодного прохождения диспансеризации Работникам, предпенсионного возраста, работающим пенсионерам в течение двух дней с сохранением места работы и среднего заработка.(ст.185.1 ТК РФ).

5.10. Ежегодно Работодатель заключает Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

5.11. Принять меры по реализации Соглашения по охране труда и использовать на эти цели дополнительные средства (до 20 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделяемых Фондом социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

5.12. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.13. Работодатель обеспечивает бесплатно Работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и в полном объеме устанавливать и выплачивать Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и выполнять другие требования, предусмотренные ТК РФ.

5.14. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право Работникам на получение спецодежды и других СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в Коллективном и соответствующих приложениях к нему.

5.15. Работодатель обязуется не требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае необеспечения Работника средствами индивидуальной защиты.

5.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст.216.1 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется возмещать ущерб, причиненный Работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующему законодательству.

5.18. Работодатель обязан разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

5.19. Работодатель создает комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профсоюзного комитета.

5.20. Комиссии по охране труда обеспечен беспрепятственный допуск для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.21. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.22. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма Работников и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, а также готовит отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

5.23. Работодатель обязан обеспечить право Работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать Работникам в осуществлении защиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе Работника от

выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

5.24. Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.25. В должностные обязанности Работников входит обеспечение жизни и здоровья воспитанников и обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие» в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Закона № 273). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями какой-либо отчетности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

Раздел VII «Гарантии профсоюзной деятельности»

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять профсоюзному комитету для работы помещение.

7.2. Предоставлять профсоюзному комитету, не освобожденному от основной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для исполнения общественных обязанностей в согласованные с первичной профсоюзной организацией сроки:

7.3. Предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки.

7.4. Бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкома и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

7.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для организации отдыха, ведения физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

7.6. Премировать освобожденного председателя профсоюзного комитета, в порядке, предусмотренном для премирования заместителей директора при наличии (помимо общего порядка) решения профкома о премировании.

7.7. Работодатель обязуется не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.8. Стороны признают право профсоюзного комитета осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

7.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) ППО в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором.

7.10. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета.

7.11. Работодатель предоставляет ППО безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

7.12. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.13. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.14. Обеспечивают предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Соглашением и Колдоговором.

7.15. Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.16. Работодатель обязан предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ ОЦ № 5 «Созвездие».

7.17. Включать членов профкома в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.18. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные Колдоговором.

Раздел VIII «Заключительные положения»

8.1. Коллективный договор между работодателем и коллективом работников на 2023-2026 годы, Дополнительное соглашение к Коллективному договору между работодателем и трудовым коллективом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Созвездие» считать утратившим силу.

8.2. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

8.3. Стороны соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.4. Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) Стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.


8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст.54 и 55 ТК РФ.

Раздел IX «Подписи сторон»

Директор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Образовательный центр № 5
«Созвездие»:


И.А. Гизатова
«14» мая 2024 г.
М.П.

Председатель
Профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной
организации


Ю.В. Черанева
«14» мая 2024 г.