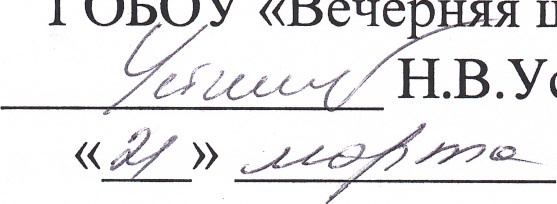
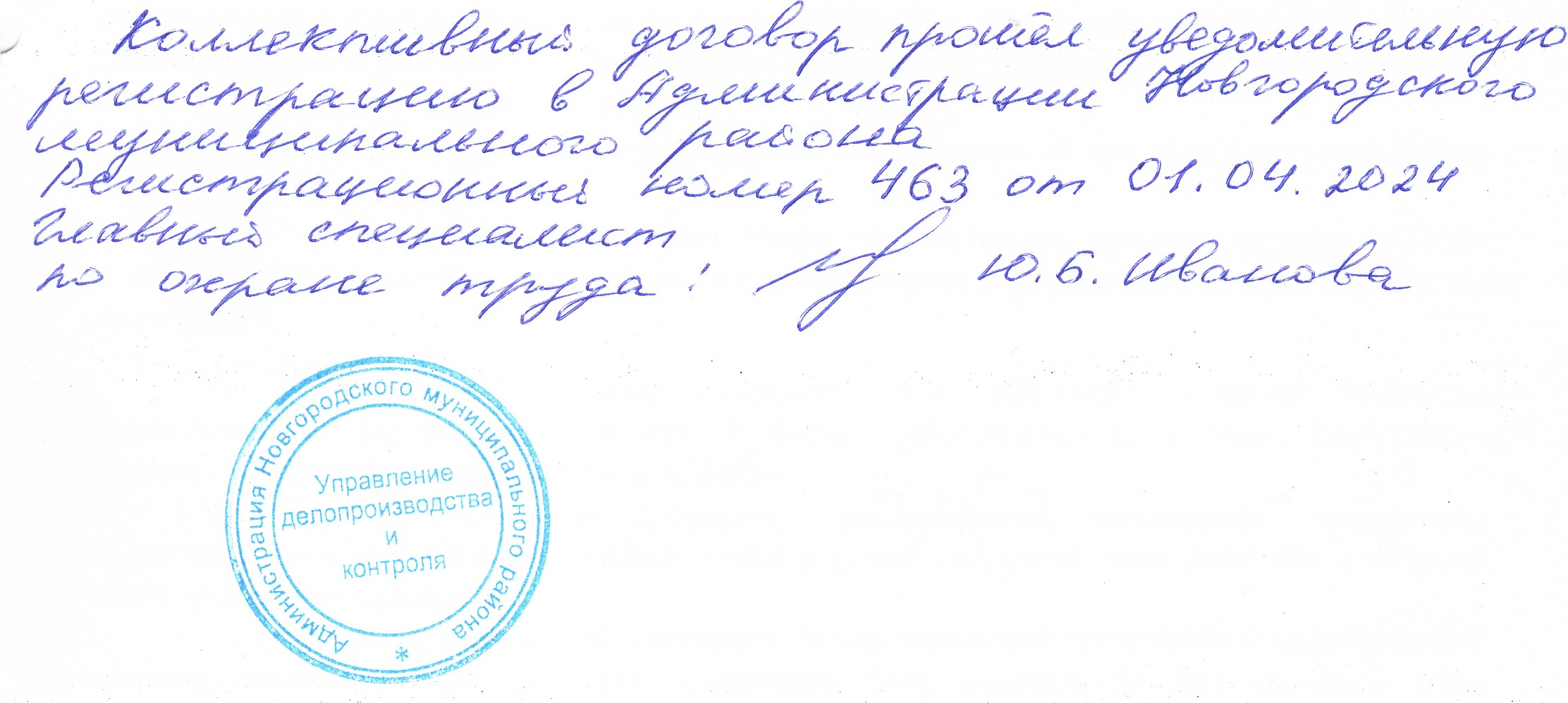
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя школа»

|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя: | От работников: |

Председатель первичной профсоюзной организации ГОБОУ «Вечерняя школа» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.Устинов

2024г.



2024г.

# **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор на 2024-2027 годы является локальным нормативным актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения в государственном областном бюджетном общеобразовательном учреждении «Вечерняя школа» (далее по тексту Школа), заключённый Работниками и Работодателем, в лице их полномочных представителей.

1.2. Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются: руководитель государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя школа», представленный в лице директора, именуемый далее «Работодатель» работники государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя школа», именуемые далее «Работники», представленные профкомом первичной профсоюзной организации (именуемые вместе — Стороны, и каждая в отдельности - Сторона).

1.3. Каждая из Сторон знает и признаёт полномочия представителя другой Стороны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключён в целях: создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильной и высокопроизводительной работе коллектива, повышению эффективности деятельности организации, практической реализации принципов социального партнёрства.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников Школы, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе и на совместителей.
  2. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Школы, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
  3. Во исполнение настоящего коллективного договора в Школе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу с 28 марта 2024 года.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.14. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

l.15. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.17. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

**2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ,**

# **ПРОФСОЮ3А И РАБОТНИКОВ**

2.1. Стороны признают, что выполнение коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями Сторон и обязуются способствовать друг другу по выполнению принятых Сторонами на себя обязательств.

2.2.Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, не вошедшим в настоящий коллективный договор.

**2.3. Работодатель обязуется:**

* осуществлять управление Школой в соответствии с принципами гуманизма, законности, демократии, приоритета общечеловеческих ценностей, уважения и соблюдения прав человека, единоначалия и коллегиальности, информационной открытости и учета общественного мнения;
* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать Работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* своевременно осуществлять мероприятия в части повышения базового оклада, установления размеров выплат по повышающим коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности, различного рода доплат и надбавок на основании законодательных актов РФ, субъекта РФ, органов исполнительной власти;
* своевременно и рационально использовать средства, предусмотренные Школе на выполнение государственного задания;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором;
* предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
* знакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, коллективным договором;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
* создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* добиваться успешной деятельности организации,
* проводить консультации, согласования, учитывать мнение Профсоюза по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по коллективному договору.
* с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.
* организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
* закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
* осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
* закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
* обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором:
* работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления:
* День знаний (1 сентября, либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, учащегося младших классов (1-3 класс) - один выходной нерабочий день с сохранением заработной платы;
* предоставлять работникам один выходной нерабочий день с сохранением заработной платы в день прохождения медицинского обследования по Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье»;
* гарантировать право на сохранение места работы (должности) в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 М 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

**2.4. Профсоюз обязуется:**

* в соответствии с Уставом профсоюза осуществлять защиту законных прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;
* содействовать эффективной работе Школы присущими профессиональному союзу методами и средствами;
* нацеливать Работников - членов первичной профсоюзной организации Школы на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей и настоящего коллективного договора;
* принимать участие в деятельности Школы в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
* вести коллективные переговоры по заключению, изменению, дополнению коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, рассматривать представляемые Работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК;
* содействовать заключению трудовых договоров с Работниками, отвечающих нормам УК РФ и настоящего коллективного договора;
* способствовать проведению Работодателем работы по улучшению состояния условий, охраны труда, санитарно-бытового обслуживания Работников;
* осуществлять общественный контроль порядка возмещения вреда, причиненного Работнику на производстве в результате травмы или профзаболевания, правильности ведения документации и трудовых книжек в части предоставления льготных пенсий;
* вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, улучшению организации и нормирования груда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
* осуществлять контроль соблюдения в Школе трудового законодательства, трудовых договоров, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* вносить предложения об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения Работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы Работников, ухудшающие условия и безопасность труда;
* оказывать консультационную, правовую помощь Работникам Школы по вопросам трудового законодательства;
* представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социально-экономические права и интересы способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в Школе, сотрудничеству между Работодателем и Работниками.

- права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом устава учреждения, коллективного договора.

**2.5. Работники обязуются:**

* работать честно и добросовестно, соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
* строго выполнять учебный режим, требования устава Школы, Правил внутреннего трудового распорядка Школы, Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений, соблюдать дисциплину труда, соблюдать режимные требования, установленные в Учреждениях уголовно-исполнительной системы;
* не допускать неслужебные отношения с осужденными и их родственниками;
* запрещается принимать от осужденных и передавать им, их родственникам письма и различные предметы; запрещается покидать помещение Школы (структурного подразделения) без разрешения администрации Школы (структурного подразделения) и передвигаться по территории режимных объектов без сопровождения работников исправительных учреждении;
* полностью соблюдать требования охраны труда, производственнойсанитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации Школы (структурного подразделения);
* содержать рабочее место, мебель оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Школы (структурных подразделений);
* своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
* соблюдать установленный порядок хранения школьной и классной документации;
* систематически, не реже одного раза в три года, повышать свой профессиональный уровень, проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры по направлению Работодателя;
* проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
* выполнять все приказы директора Школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать данный приказ в комиссию по трудовым спорам;
* выполнять поручения администрации Школы, связанные с уставной деятельностью Школы точно и в срок;
* участвовать в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования;
* соблюдать требования, предъявляемыми к участникам проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования;
* выполнять все требования главного бухгалтера по документальному оформлению хозяйственных операций и представлению необходимых документов и сведений;
* добросовестно относиться к выполнению своих должностных обязанностей, выполняя круг конкретных функциональных обязанностей, определяемых должностными инструкциями;
* учитывать возрастные особенности, жизненный и производственный опыт обучающихся, их интересы и планы, направленные на реинтеграцию в социум после освобождения;
* проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
* систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
* обеспечивать всестороннее развитие интеллектуальных, духовных, эстетических, культурных и прочих возможностей обучающихся, обеспечивающих успешную реинтеграцию в социум;
* применять педагогически обоснованные обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
* развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
* учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья;
* не допускать любые проявления дискриминации в Школе;
* пресекать любые проявление экстремизма в Школе;
* соблюдать нормы этического поведения, установленные Кодекс этического поведения Работника ГОБОУ «Вечерняя школа»;
* в случае неявки на работу по болезни Работник обязан об этом известить заместителя директора (заведующего филиалом), а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу;

**3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Трудовой договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается Работнику, другой остается у Работодателя.

С Работниками, принимаемыми на работу после вступления в силу настоящего коллективного договора, заключается трудовой договор в соответствии с Приложением № 1.

3.2. Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении) в отношении каждого Работника быть, уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения за достижение результатов труда.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны Работодателю и Работнику и не допускать двойного толкования,

3.3. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации Школы на консультацию и представительство интересов Работника при заключении трудового договора. При этом право принятия окончательного решения о найме во всех случаях остается за Работодателем.

3.4. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется Работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

3.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

3.6. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.7. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя директора по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера, заведующих филиалами — шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по Школе.

3.8. При приеме на работу (заключении трудового договора) претендент предъявляет следующие документы:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в то числе в форме электронного документа;
* документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации, аттестационный лист;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
* медицинские документы, предусмотренные законодательством.
  1. В случае, если Работник имеет право па льготы, социальные пособия, выплаты социального характера, то Работник предоставляет документы, подтверждающие право получать социальные льготы, пособия, выплаты.
  2. При приеме на работу администрация Школы обязана:
* ознакомить Работника под роспись со следующими документами - уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, коллективным договором, должностными инструкциями, Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений, другими документами, характерными для Школы и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
* провести вводный и первичный инструктажи по охране труда с записью в соответствующих журналах.

3.11. На всех Работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

3.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

3.13. На каждого Работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательных организациях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрения и увольнениях, иных документов (копий). Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 Работника хранятся в Школе.

* 1. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения Работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим коллективным договором.
  2. Работодатель ставит в известность первичную профсоюзную организацию Школы о своём решении расторгнуть трудовой договор с Работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

* 1. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы. С приказом о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.
  2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
  3. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций. Факт передачи фиксируется письменно. В случае, если имеются недостачи, хищения составляется соответствующий акт.

3.19. В день увольнения с увольняемым Работником производится полный денежный расчет, выдается надлежаще оформленная трудовая книжка, медицинская книжка, а также справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой и текущий календарный год и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством РФ, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы ФСС РФ не начислялись.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.20. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

3.21. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, администрация обязана направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

 3.22. В связи с изменениями в организации работы и (или) организации труда (изменения количества классов, учебного плана; режима работы Школы, введение новых форм обучения воспитания, экспериментальной работы и т.п.) в Школе и ее структурных подразделениях допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда Работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. 

3.23. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а Работник не согласен на предложение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 тт. 7 ТК РФ.

3.24. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого Работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца по. ст.81 п.2 ТК РФ.

3.25. Расторжение трудового договора с Работником - членом первичной профсоюзной организации Школы, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ: 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.3; 278 п.2; 336 п.п. 1, 2 производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Школы.

3.26. Работодатель ставит в известность первичную профсоюзную организацию Школы об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров одного или нескольких Работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

3.27. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при возможной реорганизации Школы.

3.28. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, в связи с сокращением численности или штата, уведомлять первичную профсоюзную организацию Школы не менее чем за четыре месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении Работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием Школы - не менее чем за пять месяцев. 

3.29. К массовому единовременному высвобождению относятся:

* ликвидация учреждения;
* сокращение численности или штата Работников школы в количестве:

10% - списочного состава Работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней;

3.30. При сокращении численности или штата Работников и при равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- Работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;

- Работники, применяющие инновационные методы работы;

- Работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;

- Работники, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трёх лет;

- Работники, имеющие на иждивении несовершеннолетних детей.

3.31. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.32. Допускается временный перевод (до одного месяца) Работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором без его письменного согласия в следующих случаях:

* для предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случаи на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического,технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.33. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя.

3.34. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, Приказ, подписанный директором Школы или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под роспись.

3. 35. Отстранение Работника:

Администрация Школы обязана отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

* появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
* не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
* в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перенести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (эффективным контрактом);
* по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
  1. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.
  2. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными иконами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.
  3. Если первичная профсоюзная организация Школы организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ по причине невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, то Работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за всё время забастовки.

3.39. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором), или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя.

**4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования является кадровое укрепление образовательных организаций, Стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения Работников.

4.2. Оплата труда Работников Школы производится на основании Положения об оплате труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерней школы» (далее Положение),разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.122014 № 699-03 «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», примерным положением об оплате труда государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области (далее по тексту - Примерное положение), утвержденным постановлением министерства образования Новгородской области департамента образования и молодёжной политики Новгородской области от 05.09.2017 ЛГУ 4 (с изм. и дополн. от 18.06.2020 №15).

4.3. Система оплаты труда Работников Школы включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, Примерным положением.

4.4. Месячная заработная плата Работников Школы, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года 82-ФЗ минимальном размере оплаты труда (в ред. Федеральных законов от 29.04.2002 [N 42-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_36512/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100008),от 26.11.2002 [N 152-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39734/ad890e68b83c920baeae9bb9fdc9b94feb1af0ad/#dst100018), от 01.10.2003 [N 127-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67798/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100008), от 22.08.2004 [N 122-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_451863/d4b3ab6be05fb1bdd35b2fbad14ae96d44f30648/#dst105393),от 29.12.2004 [N 198-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_50992/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 20.04.2007 [N 54-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_69233/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 24.06.2008 [N 91-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_77854/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009),от 24.07.2009 [N 213-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464265/dcf6a9cdf6136b9a410d2f953eec0cf0887b7b6a/#dst100347), от 01.06.2011 [N 106-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_114585/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 03.12.2012 [N 232-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138552/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009),от 02.12.2013 [N 336-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155126/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 01.12.2014 [N 408-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171575/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 14.12.2015 [N 376-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_190442/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009),от 02.06.2016 [N 164-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198850/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 19.12.2016 [N 460-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209024/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 28.12.2017 [N 421-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286456/30b3f8c55f65557c253227a65b908cc075ce114a/#dst100018),от 07.03.2018 [N 41-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_292509/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 25.12.2018 [N 481-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314257/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009), от 27.12.2019 [N 463-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_341748/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009),от 29.12.2020 [N 473-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372636/30b3f8c55f65557c253227a65b908cc075ce114a/#dst100047), от 06.12.2021 [N 406-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_402538/#dst100008), от 19.12.2022 [N 522-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/),от 27.11.2023 [N 548-ФЗ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_462877/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100009),с изм., внесенными [Постановлением](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82568/#dst100050) Конституционного Суда РФ от 27.11.2008 N 11-П)

4.5. Заработная плата Работников Школы предельными размерами не ограничивается.

4.6. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.7. 0плата труда Работникам производится в пределах фонда оплаты труда работников Школы, установленного ей министерством образования Новгородской области, на календарный (финансовый) год.

4.8. Условия оплаты труда директора Школы относятся к полномочиям министерства образования Новгородской области (далее по тексту - Министерство) и рассматриваются созданной в Министерстве комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия Министерства) в соответствии с Примерным положением.

4.9. Состав и порядок деятельности комиссии Министерства утверждается приказом Министерства.

4.10. В случае установления Работнику неполного рабочего времени, работе по совместительству оплата труда производится пропорционально отработанному им времени, выплата осуществляется два раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца. 

4.11. Заработная плата выплачивается Работникам 2 раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца. Двадцатого числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц – в сумме не менее 40% должностного оклада. Пятого числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

4.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

4.13. Выплата заработной платы производится в валюте РФ.

4.14. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником расчетный счет.

4.15. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.16. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами,

4.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производился в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дняпосле предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.18. Индексация заработной платы производится в размерах и сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

# **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Для всех Работников Школы (структурных подразделений) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — субботой и воскресеньем.

5.2. Продолжительность рабочего времени для директора, заместителя директора по УВР, заведующих филиалами составляет 40 часов в неделю в режиме ненормированного рабочего дня.

5.3. Продолжительность ежедневной работы для директора, заместителя директора по УВР, заведующих филиалами, библиотекаря составляет 8 часов.

5.4. Время начала, окончания работы, перерыв для отдыха и питания, его продолжительность в течение рабочего дня ежегодно устанавливается приказом директора Школы. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.5. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю.

5.6. Графики (режим, расписание уроков) работы для педагогических работников утверждаются приказом директора Школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики (режим, расписание уроков) объявляются Работникам под роспись и вывешиваются на видном месте.

5.7. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.8. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

* при необходимости выполнить сверхурочную работу. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе. Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
* если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в условия трудового договора.

5.9. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Школы.

При этом:

* у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов;
* неполная учебная нагрузка постоянного педагогического работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
* объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года;
* объём учебной нагрузки согласовывается с первичной профсоюзной организацией Школы.
  1. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися осужденными, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная 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. 
  2. Расписание занятий составляется заместителем директора Школы (заведующими филиалами), исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда отдыха, максимальной экономии времени педагогических работников.
  3. Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
  4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работников. В эти периоды Работники (учителя) привлекаются к деятельности, предусмотренной администрацией Школы (структурных подразделений) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, а также к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.
  5. Общие собрания, заседания педагогического совета, заседания внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов.
  6. Для всех категорий Работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
  7. Работодатель назначает ответственное лицо, которое ведет учет времени; фактически отработанного каждым Работником в табеле учета рабочего времени.
  8. Работа в установленные для Работников графиками выходные дни запрещена, но может иметь место в случаях производственной необходимости, а также предусмотренных законодательством.
  9. Работникам предоставляется следующее время отдыха: перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час в течение рабочего дня; два выходных дня; нерабочие праздничные дни; ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
  10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:
* для директора Школы составляет 56 (пятьдесят шесть) календарных дней;
* для заместителя директора по УВР, заведующих структурными подразделениями (заведующих филиалами) составляет 56 (пятьдесят шесть) календарных дней;
* для педагогических работников (учителя) составляет 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.
* для других категорий работников составляет 28 (двадцать восемь) календарных дней

5.21. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом обязательными условиями являются: - одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней; - отсутствие отрицательных последствий для деятельности Школы.

Педагогическим работникам Школы (структурных подразделений) очередной отпуск предоставляется одновременно, в летний период в связи с особенностями работы при исправительных учреждениях

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.23. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

* при рождении ребёнка в семье отцу, дедушке, бабушке — 1 календарный день;
* для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) — 1 день;
* в связи с переездом на новое место жительства — 1 календарный день;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.24. Работникам Школы предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

* вступление в брак — 2 календарных дня;
* смерть близких родственников (отец, мать, Муж, жена, сын, дочь бабушка, дедушка)-3 календарных дня сразу после смерти;
* для сопровождения детей в школу в 1-й день учебного года — 1 день;
* для проводов детей в армию — 1 календарный день;
* юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день — 1 день.

5.25. Устанавливать сокращенный - рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПин к температурному режиму и влажности помещений.

**6. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК И ДИСЦИПЛИНД ТРУДА**

6.1. Материальная ответственность Работника возникает только в случае, если действия (бездействия) Работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба Школы:

* были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности Работника;
* были виновными, то есть совершёнными умышленно.
  1. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность Работника возникает только при соблюдении следующего условия: должность Работника входит в Перечень, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 г. №85.
  2. Работники имеют право обратиться в первичную профсоюзную организацию Школы в случае нарушения со стороны Работодателя его трудовых прав.

6.4. Работники обязаны соблюдать режимные требования, установленные в учреждениях, исполняющих наказания.

* 1. Работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. 
  2. Работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики,

**7. ОХРАНА ТРУДА И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

7.1. Работодатель обязан:

* + 1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
    2. Организовать режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. содержащими нормы трудового нрава.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда.

* + 1. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.
    2. Обеспечивать санитарно-бытовые условия Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.6. Гарантировать оборудованной комнаты для отдыха Работников.

7.1.7. Обеспечить бесплатное ежегодное прохождение медицинских осмотров всех работников Школы с сохранением за ними места работы (должности) и заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований).

7.l.8. Способствовать проведению бесплатной диспансеризации Работников Школы в соответствии с федеральным законодательством РФ.

7.2. Paботник обязуются:

7.2.1 . Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

7.2.2. Соблюдать чистоту на своем рабочем месте.

7.2.3. Рационально использовать своё рабочее время.

7.2.4. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

* 1. Профсоюз обязуется нацеливать Работников — членов профсоюза на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности.
  2. В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы Стороны обязуются:

7.4.l. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников образовательного учреждения, а также повышение их квалификации и аттестации в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.4.2. Оказывать содействие в выполнении ”Программы, государственных гарантий обеспечения граждан Российской Федерации бесплатной медицинской помощью” в части оказания финансовой поддержки остро нуждающимся в дорогостоящих видах лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующего законодательства.

7.5. Стороны признают право Работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда. На время отпуска от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством.

1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

8. Стороны договорились, что:

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

8.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих Работников образовательного учреждения соблюдаются следующие условия:

8.3. Оплата труда педагогических и руководящих Работников Школы по истечении срока действия квалификационной категории производится без соответствующего повышающего коэффициента к базовому окладу.

8.4. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, возникающих в образовательном учреждении, создаётся Комиссия по трудовым спорам, действующая в рамках Трудового Кодекса РФ и локального акта Школы

8.5. На педагогических работников распространяется порядок государственного страхования и возмещения ущерба в случае их смерти (гибели) или увечья, предусмотренный для сотрудников уголовно-исполнительной системы законодательством Российской Федерации.

8.6. Материальная помощь:

Из фонда оплаты труда работникам Школы может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

* необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
* утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
* рождения ребенка;
* в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника Школы с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Школы и оформляется приказом.

В случае смерти работника Школы материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Школы на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства). Материальная помощь, оказываемая работникам Школы, может предоставляться в пределах утвержденного для Школы фонда оплаты труда.

Материальная помощь не относился к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка,

8.7. При уходе Работника на пенсию по возрасту ему может дополнительно выплачиваться единовременное пособие с учётом размера фонда оплаты труда.

8.8. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

8.9. Работодатель предоставляет в рабочее время в случае крайней необходимости возможность для посещения медицинских и других социальных учреждений с последующей отработкой часов.

8.10. При направлении Работодателем Работника в служебную командировку, в том числе для повышения квалификации, за ним сохраняются место работы (должность) и заработная плата по основному месту работы, Возмещение Работникам расходов, связанных с командировками, определяется в следующем порядке: расходы по проезду до места командировки и обратно, по найму жилого помещения в месте командировки в соответствии с фактическими затратами, подтверждёнными документально, оплата суточных за время нахождения в служебной командировке более двух суток. Денежные выплаты производятся накануне отъезда работника в командировку.

 8.11. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, награждает почётной грамотой, представляет к награждению областными наградами, званию лучшего по профессии. За особые заслуги в области образования Работники могут быть представлены к государственным наградам и званиям.

1. **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
   1. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнёрства.
   2. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы: оплаты и нормирования труда; обеспечения занятости; улучшения условий, безопасности и охраны труда работников; поощрение и награждение работников; установление социальных гарантий.

9.3. Настоящий коллективный договор заключён сроком на З года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

* 1. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.
  2. При ликвидации, реорганизации Школы, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
  3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, Стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий, Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
  4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 3 дней после его подписания и подлежит размещению на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.8. Профсоюзный орган обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.10. В целях содействия развитию социального партнёрства Стороны обеспечивают:

9.10.1. Возможность присутствия представителей Сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего коллективного договора.

9.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы Работников.

9.11. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Законом РФ ”О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности” от 12.01.96 г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

9.12. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счёт ГТК профсоюза с расчётного счёта Школы одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с платёжными поручениями.

* 1. По согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы производятся:

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- разработка, внесение изменений в локальные акты Школы, содержащие нормы трудового права.

* 1. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
  2. Взаимодействие Работодателя с первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
* учёта её мотивированного мнения;
* согласования, представляющего собой принятие решения директором Школы только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех Работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
* согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Закона РФ ”О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, настоящего коллективного договора.

9.16. Члены освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе советов, пленумов, президиумов с сохранением заработной платы.

На время осуществления полномочий Работником, в связи с избранием его на выборную должность в вышестоящий профсоюзный орган, на его место принимается Работник по договору, заключённому на определенный срок,

По просьбе председателя первичной профсоюзной организации, с согласия Работника, главный бухгалтер предоставляет информацию об отчислении профсоюзных взносов Работников.

9.17. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

- соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.18. Работодатель обязан представить профкому 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).

9.19. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

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

9.21. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатель профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

- перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.22. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.23. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.24. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, советов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.25. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации.

9.26. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.27. Председатель (члены профкома)включаются  в состав комиссий организации, связанных оплаты труда работников, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию, награждению и других.

9.28. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и  иных прав и свобод, принуждение, увольнение, или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работники, являющиеся членами профсоюза имеют право пользоваться профсоюзными льготами:

- отстаивать социально-трудовые права и интересы через бесплатные юридические консультации

- награждаться профсоюзными грамотами;

- получать скидки при санаторно-курортном лечении;

*-* получать скидки при посещении стоматологической клиники «Профстом», при посещении бассейна в Новгородском областном дворце спорта (20%);

- быть держателем специальной дисконтной карты "Профсоюзный ПЛЮС";

- быть клиентом профсоюзного кредитного потребительского кооператива «Учитель».

**10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

* 1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.
  2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении положений коллективного договора на собрании трудового коллектива, С отчётом выступают первые липа обеих Сторон, подписавшие коллективный договор.

10.3. Работодатель обеспечивает ознакомление с настоящим коллективным договором всех вновь принимаемых Работников.

10.4. Профком для контроля выполнения коллективного договора:

* проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
* запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения положений коллективного договора, которая выдаётся бесплатно в течение 3-х дней;
* при необходимости требует от администрации проведения специальной оценки условий труда.

10.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

# **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор подписан в трёх экземплярах, каждый из которых имеет подлинную силу,

11.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.