

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, оплаты труда, обеспечения льгот и гарантий работников образования Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сергачская средняя общеобразовательная школа № 3» (МБОУ «Сергачская СОШ № 3») г. Сергач Нижегородской области.
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Региональное отраслевое соглашение между министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы
 - Соглашение между Администрацией Сергачского муниципального района Нижегородской области и Сергачской районной организацией Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 2022-2024 годы;
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее-профком);
 - работодатель – директор общеобразовательной организации.
- 1.4. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
- 1.5. Стороны не вправе в течении срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.6. Стороны считают, коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных действующим законодательством.
- 1.7. Коллективный договор, с учетом финансовых возможностей, может содержать дополнительные меры социальной поддержки, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.
- 1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).
- 1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Коллективный договор принят на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Развитие социального партнерства

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

2.1.3. Обеспечивать право участия профсоюзных органов в разработке и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и проведении профессиональных конкурсов.

3. Трудовые отношения

3.1.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из необходимости заключения трудовых договоров с работниками в письменной форме.

3.1.2. Трудовой договор с работником организации может заключаться на неопределенный срок.

3.1.3. 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 учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения

3.1.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.1.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.6. Руководитель при заключении трудового договора с работником, до подписания трудового договора, знакомит его под роспись с Уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, действующими в образовательной организации и относящимися к трудовой функции работника.

3.1.7. Изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

3.1.8 В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. (ст. 74 ТК РФ)

3.1.9 В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки педагогического работника, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.1.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) перевод работника без его согласия, осуществляется в соответствии со ст.72.2 ТК РФ.

3.1.11. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.1.12. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, ст.336 ТК РФ).

3.1.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст.336 ТК РФ.

3.1.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.1.15. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание ;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы ;
- лицам, имеющим ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель 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 Российской Федерации.
- лицам, которым до наступления общеустановленного пенсионного возраста осталось менее двух лет;
- участникам областных целевых программ;
- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

3.1.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБОУ «Сергачская СОШ № 3» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в

соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

-в случае сокращения численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10 % и более – в течении трех месяцев;

15 % и более – в течении шести месяцев;

20 % и более – в течении года (ст.82 ТК РФ)

-в случае сокращения численности работающих в городах и районах Нижегородской области в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

3 % и более – в течении трех месяцев;

4 % и более – в течении шести месяцев;

5 % и более – в течении года (Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «ОблСовПроф», Региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально – трудовых отношений на 2018 – 2023 годы)

Гарантии работникам при сокращении численности и штата:

-предупреждение работников работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения;

-предложение работникам другой имеющейся работы;

-выплата выходного пособия.

4. Оплата и нормы труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.1 Стороны исходят из того что:

4.1.1 Оплата труда работников осуществляется на основе положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сергачская средняя общеобразовательная школа № 3» (МБОУ «Сергачская СОШ № 3»), утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

4.1.2 Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

4.1.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. (ст.133, 133.1 ТК РФ).

4.1.4 Размер заработной платы педагогических работников зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества (интенсивности), а также качества и результативности его труда, уровня образования, педагогического стажа,

квалификационной категории, наличия почетных званий, государственных и ведомственных наград.

4.1.5 Выплату заработной платы работникам образовательной организации при поступлении средств осуществлять не реже двух раз в месяц.

4.1.6 Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 19 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 4 числа месяца, следующего за расчетным. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.1.7 Выплаты социального характера не являются составной частью заработной платы.

4.1.8 Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда в порядке, установленном Положением об оплате труда.

4.1.9 Размер выплат стимулирующего характера конкретизируется и утверждается ежемесячно приказом директора школы.

4.1.10 При выплате заработной платы работодатель обязан известить в письменной 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.

4.1.11 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ

4.1.12 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии со статьей 60 и статьей 285 Трудового кодекса.

4.1.13 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со ст.60.2, ст. 151 ТК РФ)

4. 1.16 Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документа об образовании;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

4.1.17 При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходит из размера ставки (оклада) более высокого размера, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.2 Работодатель обязуется:

4.2.1 Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного

лишения их возможности трудиться в случае:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей закону формулировки причины увольнения работника.

4.2.2. Оплата простоя.

- Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК.
- Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.2.3. 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.» (ст 236 ТК РФ).

4.3 Профсоюз:

4.3.1 Участвует в работе органов управления организацией, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, в том числе по вопросам оплаты и нормирования труда работников, так и по вопросам, относящимся к деятельности организации в целом.

4.3.2 Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы: окладов (ставок), доплат, повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

4.3.3 Содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

4.3.4 Принимает участие в разработке проекта трудового договора организации в части условий оплаты труда.

4.4. Основные государственные гарантии по оплате труда регулируются Трудовым Кодексом РФ (ст. 130, 134) и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сергачская средняя общеобразовательная школа № 3». Порядок индексации (повышения) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги определяется распорядительными актами федерального, регионального уровня.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1 Стороны подтверждают, что:

5.1.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, в зависимости от должности, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.2 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 56 календарных дней

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска осуществляется при планировании графика отпусков (при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней). Перенос отпуска осуществляется в соответствии со ст.124 ТК РФ.

По соглашению сторон часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть предоставлена в виде денежной компенсации при наличии средств в фонде оплаты труда. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В коллективном договоре закрепляется преимущество работника в выборе новой даты отпуска, в случае переноса его из-за несвоевременной выплаты отпускных или несвоевременном предупреждении о начале отпуска (не позднее, чем за две недели).

5.1.3 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику: по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному

заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.1.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК).

5.1.7. Кроме случаев, установленных законодательством (ст. 128 ТК РФ), руководитель образовательного учреждения обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней по письменному заявлению работника, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы (ст. 263 ТК РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.8 Работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования в соответствии с Законом «Об образовании РФ».

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе

5.1.9. В рабочее время педагогических работников включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, а также работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий с обучающимися.

5.1.10 Режим рабочего времени педагогических работников в каникулярный период устанавливается в соответствии с Приказом 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».

Выполнение работ, не входящих в трудовые обязанности педагогических работников по трудовому договору, может поручаться на период каникул только с согласия педагогических работников.

5.1.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Охрана труда

6.1 Работодатель организации:

- 6.1.1. Координирует и контролирует деятельность образовательных организаций в области охраны труда. Обеспечивает право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 209.1 ТК РФ).
- 6.1.2. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда
- 6.1.3. Обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в сроки, установленные с учетом мнения профкома (ст. 209, 212 ТК РФ).
- 6.1.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.1.5. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.6. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимает меры по их устранению
- 6.1.7. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся за счет средств работодателя. Работники, без прохождения обязательных медицинских осмотров, к исполнению ими трудовых обязанностей не допускаются.
- 6.1.8. Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 6.1.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 6.1.10. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.11. Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

- 6.1.12. Осуществляет совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Обеспечивает непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.
- 6.1.13. Гарантирует за счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
- 6.1.14. Обучает педагогических работников навыкам оказания первой помощи. Обучение педагогических работников осуществляется в рамках специального обучения по охране труда при поступлении на работу в течение первого месяца, далее — не реже 1 раза в 3 года.
- 6.1.15. Предоставляет работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дополнительных дня отдыха.
- 6.2 Освобождает от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка, работнику при прохождении диспансеризации.
- 6.2.1 Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда.
- 6.2.2 Консультирует членов профсоюза по вопросам охраны труда.
- 6.2.3 Изучает и обобщает опыт работы по охране труда в образовательной организации.
- 6.2.4 . Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях.
- 6.2.5 Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- 6.2.6 Администрация организации обеспечивает разработку, внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.
- 6.2.7 Администрация организации способствует формированию у населения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников учреждения, осуществляют комплекс мер по повышению качества образования граждан.
- 6.2.8 Администрация организации обязана соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности, содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению, оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров, предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.
- 6.2.9 Администрация организации обеспечивает доступ должностным лицам пожарной

охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание, сооружения и на иные объекты предприятия, предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях, незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.2.10 Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяя направления использования средств, полученных за счет бюджета.

7.2 При наличии стимулирующего фонда и экономии фонда оплаты труда:

7.2.1 Ежегодные медицинские осмотры работников образования проводятся за счет средств работодателя.

7.2.2 Устанавливаются дополнительные льготы и гарантии в пределах бюджета образовательной организации в соответствии с критериями материального стимулирования, предусмотренными действующим в образовательной организации Положением об оплате труда:

7.2.3 Устанавливается доплата 10% от должностного оклада председателю первичной профсоюзной организации.

7.2.4 Устанавливаются стимулирующие выплаты за наставничество.

7.2.5 За выполнение работы в соответствии с «Положением о порядке организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МБОУ «Сергачская СОШ № 3» осуществляется нематериальное стимулирование педагогических работников, включающее:

Организационное стимулирование, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства, включая:

- создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и администрацией школы;
- создание системы наставничества и организация методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- организацию рабочих мест для педагогических работников с учетом дополнительных задач по классному руководству.

Социальное стимулирование, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста, включая:

- наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;
- предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

Психологическое стимулирование, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая:

- создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в школе;
- организацию консультаций и создание условий для психологической разгрузки, и восстановления в школе или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

Моральное стимулирование педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации школы, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству, включая:

- публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почетными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещение их фотопортретов с аннотациями на доске почёта (возможно с письменного согласия работника);
- размещение информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в СМИ и на официальном сайте школы (возможно с письменного согласия работника);
- информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

Стороны принимают участие в организации отдыха и лечении работников и их детей.

Осуществляют контроль за перечислением страховых взносов работников, способствуют беспрепятственному получению информации об их начислении.

7.5 Продолжают работу по развитию туризма и спорта среди работников образовательной организации.

7.6. Способствуют развитию кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохранив сложившуюся практику безналичной выплаты займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

Профсоюз:

Осуществляет ежегодную работу по организации летнего отдыха для работников образовательных учреждений и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори».

Способствует приобретению работниками образования путевок для лечения на льготных условиях в здравницах Нижегородской области и санатория «Волга» (Чувашия).

8. Работа с молодежью

8.1.1. Стороны считают необходимым:

8.1.2. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первые года их работы в образовательной организации.

8.1.3. Проводить работу с молодёжью с целью закрепления их в образовательной организации.

8.1.4. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, развитию творческой и социальной активности, обеспечению их правовой и социальной защищенности, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-

оздоровительной и спортивной работы, созданию в образовательной организации молодежной общественной организации.

8.1.5. Содействовать участию в Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности, ежегодном форуме молодых педагогов на базе оздоровительного центра «Курмышский», ежегодных районных мероприятиях с молодежным активом.

8.1.5. Ходатайствовать перед районной организацией Профсоюза о поощрении молодых педагогов за активное участие в реализации молодежной политики.

8.1.6. Участвовать в обучающих семинарах на базе оздоровительного центра «Курмышский» за счёт средств профсоюза.

9. Гарантии прав профсоюзной деятельности

9.1 Стороны договорились о том, что:

9.1.1 Права профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, отраслевым Соглашением.

9.1.2 Решения, касающиеся установления и изменения условий, нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

9.1.3 В соответствии со ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзному органу предоставлять в бесплатное пользование помещение, возможность пользоваться телефоном, компьютером с выходом в Интернет, копировальной и множительной техникой.

9.1.4 Сохранить сбор членских взносов в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза одновременно с выдачей заработной платы в соответствии с платежным поручением в размере 1% от начисленной заработной платы.

9.1.5 Освобождать председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета от работы для участия в совещаниях, профсоюзной учебе с сохранением среднего заработка.

9.1.6 Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- предоставлении работникам отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределении учебной нагрузки;
- утверждении должностных обязанностей работников;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени, при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- мероприятии по внесению изменений и дополнений в устав;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создании комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применении дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного

- взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- установлении, изменении размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- изменении существенных условий труда.

9.1.7 С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.1.8 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на СЗД, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.1.9 Осуществляют контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, с учетом положений ст.66.1 ТК РФ

9.1.10 Совместно с работодателем и работниками разрабатывают меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

9.1.11 Предоставляют и защищают трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведут учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляют заявки уполномоченному району.

9.1.12 Оказывают материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников (матери, отца, мужа, жены, дочери, сына)

9.1.13 Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам работников образовательной организации.

9.1.14 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

10.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель обязуется:

10.1.1 Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года

10.1.2 В случае направления для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

10.1.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

10.1.4 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

11. Контроль по выполнению коллективного договора.

11.1 Стороны договорились, что:

11.1.1 Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

11.1.2 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.1.3 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.4 Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5 Соблюдают установленный законодательством 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.

11.1.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за три месяца до окончания срока действия данного договора.

С коллективным договором ознакомлены все работники Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сергачская средняя общеобразовательная школа № 3» (МБОУ «Сергачская СОШ № 3»)

Сергач

МН

4364

10.04.23

От работодателя Директор МБОУ «Сергачская СОШ № 3» <i>Панина Е.В.</i> Панина Е.В. «10» апреля 2023 год	От коллектива Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Сергачская СОШ № 3» <i>Загнетина О.А.</i> Загнетина О.А. «10» апреля 2023 год
--	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сергачская средняя общеобразовательная школа № 3»

(МБОУ «Сергачская СОШ № 3»)

на 2022 – 2025 годы
(с изменениями от 10.04.2023 года)

Коллективный договор (с изменениями) принят на общем собрании работников
 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Сергачская средняя общеобразовательная школа № 3»
 Протокол № 43 от 07.04.2023 года

Управление по труду и занятости населения
 Нижегородской области
 ЗАРЕГИСТРИРОВАН
 Дата «15» 05 2023 г. № 599/23-КД
с рекомендацией яки
 наличие/отсутствия замечаний
Зам. руководителя управления
Восст- Е.Ю. Солуяева
 (подпись) (ФИО)

г. Сергач
 2023 год