

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ №2 г. ДУБОВКИ
ДУБОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2026-2029 ГОДЫ

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от
02.03.2026 г. № 1

Представитель работников: председатель
первичной профсоюзной организации
МКОУ СШ №2 г Дубовки

А.В.Степанова
02.03.2026

Представитель работодателя:
и.о. директора МКОУ СШ №2 г. Дубовки

Г.Г. Савченко



ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистрационный номер	<u>1-2026-068</u>
<u>03</u> <u>03</u>	<u>20-26г.</u>
Номер в журнале регистрации	<u>1</u>
Ответственный за регистрацию	<u>Савченко</u>

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении средней школы №2 г. Дубовки Дубовского муниципального района Волгоградской области (далее МКОУСШ №2 г. Дубовки).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующие трудовые и другие связанные с ними отношения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУСШ №2 г. Дубовки и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МКОУСШ №2 г. Дубовки в лице его представителя - и.о. директора МКОУСШ №2 г. Дубовки Савченко Галина Геннадьевна (далее – Работодатель);
- работники МКОУСШ №2 г. Дубовки в лице их представителя – от первичной профсоюзной организации (далее – Профком), от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации Степанова Александра Васильевна.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе не участвовавших в коллективных переговорах.

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

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

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников сферы образования, по сравнению с условиями коллективного договора, со дня такого изменения автоматически применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ч. 5 ст. 43 ТК РФ).

1.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

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

всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

1.13. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ТК РФ (пункт 9.3 настоящего коллективного договора).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мотивированного мнения Профкома;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, внесении дополнений и изменений в коллективный договор.

1.15. В совместной деятельности стороны, заключившие коллективный договор, выступают деловыми и равноправными партнерами, на принципах социального партнерства. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.16. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Основанием для возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор, заключаемый в соответствии с ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев,

- предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора
- 2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).
- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Лицее работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником до его подписания ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МКОУ СШ № 2 г. Дубовки, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.8. Работодатель при разработке штатных расписаний именуется должности работников строго в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, и приводит наименования всех имеющихся в учреждении должностей работников в соответствии с вышеуказанным справочником.
- 2.9. В соответствии с Программой и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.
- 2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.13. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку Работодатель предлагает, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.14. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.15. При выполнении работы педагогическими работниками школы, включая руководителей, их заместителей, в дистанционном режиме, предусматривающем применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, Работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома Работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (вступил в силу с 01.09.2025).

На дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

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

2.17. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1 к настоящему коллективному договору).

2.18. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте, который принимается Работодателем в порядке, установленном Уставом, по согласованию с Профкомом.

2.19. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МКОУ СШ №2 г. Дубовки.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МКОУ СШ №2 г. Дубовки.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3.4. В случае направления в служебную командировку возмещать работнику расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

3.3.5. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным

обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников (в том числе ежегодно до 01 сентября разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников на очередной год) в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, и учитывать при определении размера оплаты труда установленные работникам по ее результатам квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.3.10. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.4. В случае направления Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Раздел 4. Содействие занятости работников

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий – о массовых увольнениях работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве: -20 и более человек в течение 30 дней;

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ). 4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в МКОУС №2 г. Дубовки свыше 10 лет;
- одиноким матери (отцы), воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные представители первичных профсоюзных организаций;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 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 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 378, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в МКОУ СШ №2 г. Дубовки, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МКОУ СШ №2 г. Дубовки в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других

работников образовательных учреждений в зависимости от должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), регулируется приказом Министерства просвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (вступил в силу с 01.09.2025), Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы утверждаемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКОУ СШ №2 г. Дубовки.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 (далее соответственно - педагогические работники, номенклатура должностей, продолжительность рабочего времени), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.1.4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

5.1.5. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

5.1.6. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: - учителям-дефектологам;

- учителям-логопедам.

Данные нормы устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с предусмотренными нормами часов за ставку заработной платы, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее – фактический объем педагогической работы).

5.1.7. За норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы следующих педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской, тренировочной) работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы), которая устанавливается в размере 18 часов в неделю:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в том числе по адаптированным образовательным программам начального общего образования, основного общего образования;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

Данные нормы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы указанных педагогических работников.

При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с предусмотренными нормами часов за ставку заработной платы, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее – учебная нагрузка).

5.1.8. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном ч. 9 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

5.1.9. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Работодатель обязан установить неполное рабочее время в следующих случаях: - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по соглашению между работником и работодателем.

5.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.12. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МКОУСШ №2 г. Дубовки, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

5.1.14. Работодатель обязуется:

5.1.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.1.14.2. Предоставлять работникам по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов -уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до 14 календарных дней в году;

-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при

исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту добровольном содействии выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.1.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно Постановлению Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) имеют право на длительный отпуск сроком до года.

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (вступил в силу с 01.09.2025).

5.1.14.4. Разрешать женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, по их просьбе, использовать ежегодный отпуск в летнее или удобное для них время.

5.1.14.5. Составлять расписание по согласованию с Профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителей. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

При составлении расписаний учебных занятий образовательные учреждения обязаны исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые не являются рабочим временем.

5.1.14.6. Привлекать работника к сверхурочным работам в соответствии с частью 4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом (ст. 101 ТК РФ).

5.1.14.7. Разрабатывать с учетом мнения Профкома график сменности работников МКОУСШ№ г. Дубовки, отнесенных к младшему обслуживающему персоналу (лаборантов, уборщиков служебных помещений, сторожей и других); знакомить работников под роспись с графиком при принятии на работу.

- 5.1.15. Работодатель вправе предоставить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 5.1.16. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники Лицея привлекаются за 20 минут до начала учебных занятий, а освобождаются не ранее, чем через 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 5.1.17. При составлении графика дежурств педагогических работников в МКОУ СШ №2 г. Дубовки в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.
- 5.1.18. Педагогические работники обязаны приходить в образовательное учреждение заблаговременно.
- 5.1.19. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год Работодатель устанавливает по согласованию с Профкомом: предварительно – до ухода учителей в отпуск (не позднее 25 мая), окончательно – не позднее начала нового учебного года (01 сентября). Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращение количества классов (групп «Школы полного дня»). По желанию работников сохранять для них преемственность классов.
- 5.1.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени с согласия работника.
- 5.1.21. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 5.1.22. По соглашению сторон ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.
- 5.1.23. Время перерывов для отдыха и питания, а также, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются действующим законодательством. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам Лицея обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
- 5.1.24. О посещении занятий, режимных моментов администрацией (директором, заместителем директора, методистом) педагогический работник предупреждается за 24 часа до проведения занятия.
- 5.1.25. Устанавливают гарантии в использовании рабочего времени педагога-психолога согласно Письму Минобразования РФ № 29/1886–6 от 24.12.2001, 36 часов в неделю, из них 18 часов выполнение работы за пределами образовательного учреждения согласно утвержденному графику с оформлением локальных актов.

5.1.26. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (воскресенье). Общим выходным днем является воскресенье.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников МКОУ СШ №2 г.Дубовки, осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, муниципальными правовыми актами .

6.1.2. Система оплаты труда работников МКОУ СШ №2 г.Дубовки, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, систему премирования устанавливается.

Положением об оплате труда работников МКОУ СШ №2 г.Дубовки, являющимся неотъемлемой частью коллективного договора.

6.1.4. Положение об оплате труда определяет порядок оплаты труда работников МКОУ СШ №2 г.Дубовки, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, которое принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.5. Фонд оплаты труда работников МКОУ СШ №2 г. Дубовки, формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований.

6.1.6. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов, на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работника;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников, локальными актами МКОУ СШ №2 г.Дубовки.

6.1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.1.8. В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.1.9. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (вступил в силу с 01.09.2025).

6.1.10. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Работодатель предоставляет работникам и Профкому предварительную тарификацию педагогических и руководящих работников до 31 мая, окончательную, с учетом изменения у них педагогического стажа, образования, категории по итогам аттестации, присвоения им ученой степени – до 1 сентября; информирует Профком обо всех предстоящих изменениях в тарификации.

6.1.11. Знакомить под роспись работников школы с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74 ТК РФ)

6.1.12. Оплата труда работников школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.1.13. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогических работников являются показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников.

Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы, высокие показатели и напряженность в работе, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в пределах установленного объема средств на оплату труда работников МКОУ СШ №2 г. Дубовки.

6.1.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МКОУСШ №2 г. Дубовки, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (ставки);

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – с месяца подачи соответствующего заявления работодателю;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия

уполномоченным органом решения о выдаче диплома.

6.1.15. МКОУ СШ№2 г.Дубовки, вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты, с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.16. Оплата труда библиотечных, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.1.17. По отдельным видам работ и рабочим местам (должностям) при выполнении тех или иных видов работ (функций) в МКОУ СШ№2 г.Дубовки, предусматривается система нормирования труда в соответствии со ст.159, 162 ТК РФ в целях внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, приведения в соответствие с действующим законодательством РФ, соблюдения санитарно-эпидемиологических требований.

6.1.18. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории (первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

6.1.19. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 1908, от 24.03.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 № 03-52/46, от 15.08.2010 № 03-515/59, в которых даны разъяснения по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;
- по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в соответствии с Положениями, регламентирующими аттестацию педагогических работников, отраслевым соглашением.

6.1.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии со ст.47 «Об образовании в Российской Федерации»; -работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шестидесяти дней после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, сохранить на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.1.21. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой ее проведения при наличии почетных званий и отраслевых наград (не зависимо от срока их получения).

6.1.22. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме:

- за первую половину месяца – 21 числа (текущего месяца);
- за вторую половину месяца – 6 числа следующего за расчетным.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расчетные листки по заработной плате выдаются всем работникам на бумажном носителе лично в руки под роспись.

Днем выплаты денежного ежемесячного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам является последний рабочий день каждого месяца. Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается один раз в месяц. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в 2-х классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в первом и во втором классе осуществляется с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения за каждый из двух классов.

6.1.23. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.1.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (тарифными ставками), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 % оклада (тарифной ставки).

6.1.25. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % к окладу (статья 154 ТК РФ).

6.1.26. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя

в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.1.27. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.1.28. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ)

6.1.29. Работникам МКОУ СШ №2 г. Дубовки может выплачиваться материальная помощь в размере не более двух должностного оклада с приложением подтверждающих документов в случаях:

- тяжелого материального положения семьи;
- длительного дорогостоящего лечения (амбулаторного и стационарного) работника;
- требующих значительных единовременных затрат (смерть близких родственников, свадьба, рождение ребенка и т. д.), **при наличии экономии фонда оплаты труда.**

Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников (ст. 22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в фонды (Фонд пенсионного и социального страхования РФ) в размерах, определенных законодательством (гл. 24 Налогового кодекса РФ).

7.1.2. Обеспечить своевременное заключение договоров с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.

7.1.3. Сохранять за работником средний заработок на период прохождения медосмотров (ст. 185 ТК РФ).

7.1.4. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ).

7.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.6. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.1.7. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

7.1.8. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если таковые не могут быть проведены во вне рабочее время.

7.1.9. Оказывать материальную помощь работникам за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Предоставлять работникам находящиеся в распоряжении учреждения спортивные

сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы.

7.1.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.11. Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.1.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

7.1.13. Работодатель может привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством (т. 22 ТК РФ).

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды (Фонд пенсионного и социального страхования РФ).

7.2.2. Контролировать проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров и диспансеризации работников.

7.2.3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.4. Контролировать представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст. ст. 253-264 ТК РФ).

7.2.5. Контролировать предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

7.2.6. Оказывать юридическую помощь в вопросах трудового, пенсионного законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.7. Выделять средства на оказание материальной помощи членам профсоюза, находящимся в трудной жизненной ситуации, в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) и других случаях.

7.2.8. Способствовать оздоровлению сотрудников и членов их семей.

7.2.9. Частично компенсировать работникам (членам профсоюза):

-стоимость санаторно-курортной путевки или проезда к месту лечения;

-стоимость путевки для детей в детские оздоровительные лагеря.

7.2.10. Обеспечивать детей сотрудников новогодними подарками.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников МКОУ СШ №2 г. Дубовки на безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

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

8.1.2. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

Разрабатывать и внедрять Систему управления охраной труда в школе. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам и методам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

8.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд пенсионного и социального страхования РФ на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.07.2024 № 347н.

8.1.5. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии действующим законодательством.

8.1.6. Проводить оценку профессиональных рисков в соответствии действующим законодательством.

8.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.

8.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.10. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя.

8.1.11. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и

заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- 8.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, анализ микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.1.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в случае если вредные условия труда будут установлены по результатам специальной оценки условий труда.
- 8.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкома.
- 8.1.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.18. Создать в МКОУ СШ№2 г. Дубовки комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены Профкома.
- 8.1.19. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- 8.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МКОУ СШ№2 г. Дубовки. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.1.21. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров, обучения санитарному минимуму.
- 8.1.22. Обеспечивать в любое время года **замену** работнику для прохождения санаторно-курортного лечения.
- 8.1.23. Уполномоченное лицо по охране труда от профессионального союза или трудового коллектива может быть уволено по инициативе администрации только с предварительного согласия трудового коллектива или профсоюзной организации.
- 8.1.24. Обеспечивать своевременное направление на обучение работников МКОУ СШ№2 г. Дубовки по охране труда. Организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.
- 8.1.25. Проводить своевременно и качественно вводный, первичный (на рабочем месте), повторный и внеплановый инструктажи по охране труда.
- 8.1.26. Рассматривать на совместных с Профкомом совещаниях вопросы заключения и выполнения Соглашения по охране труда, охраны жизни и здоровья работников образовательных учреждений, регулярно информировать коллектив МКОУ СШ№2 г. Дубовки о мерах, предпринимаемых в этой области.

8.1.27. Обеспечивать установленный социальными нормами тепловой режим в помещениях, оборудовать помещение для отдыха и приема пищи работников .

8.1.28. Организовывать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

8.2. Работники обязуются

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также инструкциями по охране труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.2.4. Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями, психиатрические освидетельствования согласно действующему законодательству, за счет Работодателя.

8.2.5. Соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

8.2.6. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.4. Профком обязуется:

8.4.1. Участвовать в рассмотрении вопросов охраны жизни, здоровья и труда в МКОУ СШ №2 г. Дубовки, по разбору жалоб и обращений работников.

8.4.2. Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда и выполнения Работодателем обязанностей в соответствии со ст. 20 Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности». Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля по охране труда на рабочих местах, проверку выполнения коллективного договора, Соглашения по охране труда.

8.4.3. Участвовать и организовывать деятельность совместных комитетов (комиссий) по охране труда в МКОУ СШ №2 г. Дубовки.

8.4.4. Организовывать работу избранного уполномоченного лица по охране труда профсоюзных комитетов (трудовых коллективов).

8.4.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.4.6. Участвовать в работе комиссии по проведению СОУТ.

- 8.4.7. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».
- 8.4.8. Проводить смотры-конкурсы на «Лучшее рабочее место по охране труда» и «Лучший кабинет по охране труда» и др.
- 8.4.9. Участвовать в расследовании случаев производственного травматизма, в рассмотрении трудовых споров.
- 8.4.10. Анализировать случаи травматизма (в т.ч. микротравм) и заболеваемости с целью выработки мероприятий по их предупреждению и снижению.
- 8.4.11. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, выполнением условий коллективного договора.
- 8.4.12. Содействовать заключению и выполнению условий коллективного договора и Соглашения по охране труда в школе, выделению санаторно-курортных путевок работникам и членам их семей которым по назначению врача рекомендовано санаторно-курортное лечение.
- 8.4.13. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь работникам в вопросах занятости, найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий.
- 8.4.14. Проводить обучение профсоюзного актива вопросам трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности, другим вопросам.
- 8.4.15. Участвовать в работе комиссии по приемке школы к новому учебному году.
- 8.4.16. Осуществлять контроль предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, режима, условий труда и отдыха работников.
- 8.4.17. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, охрану труда.
- 8.5. Стороны признают необходимым:
- 8.5.1. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях; организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья работников; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечения психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации работников на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.
- 8.5.2. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения РФ № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/63 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

Раздел 9. Социальное партнерство и гарантии профсоюзной деятельности

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Строить взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного

управления образованием, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в управлении МКОУ СШ №2 г. Дубовки посредством участия в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его реализацией; взаимно предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в рабочем коллективе.

9.2. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ

- согласования Профкомом локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3. Работодатель обязан рассматривать с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии с ТК РФ следующие вопросы:

- установления порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);

- увольнения членов профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, п. 3, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда включая порядок стимулирования труда (ст. ст. 135, 144 ТК РФ);

- установления сроков выплаты заработной платы работникам и утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятия локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- обеспечения безопасных условий и охраны труда, в том числе разработки инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

- утверждения порядка осуществления и введения электронного документооборота (ст. 22.2 ТК РФ);

- обмена документами между работодателем и работником в форме электронного документа или электронного образа документа в исключительных случаях (ст. 22.3 ТК РФ);

- введения и отмены ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- определение порядка и формы взаимодействия дистанционного работника и работодателя (ст. 312.3 ТК РФ), режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определение продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.4 ТК РФ);
- определение порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанных с их использованием (ст. 312.6 ТК РФ);
- определение особенностей охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ)
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.4. Права и гарантии деятельности Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых соглашений, Устава МКОУ СШ №2 г. Дубовки, настоящего коллективного договора.

9.5. Работодатель обязан способствовать деятельности Профкома, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.6. Стороны договорились о том, что:

9.6.1. 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.

9.6.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома (ч.ч. 2, 3 ст. 82 ТК РФ)

9.6.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, предоставить средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения

информации в доступном для всех работников Лицея месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6.4. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

9.6.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений) в размере, установленном Профкомом, но не менее 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

9.6.6. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном Профкомом, но не менее 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома, в том числе выполняющих работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, на время участия в качестве делегатов в созываемых Профсоюзом съездах, конференциях, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза и других мероприятиях.

9.8. Председатель Профкома может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии школы. комиссий по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.12. Работа в качестве председателя Профкома и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности школы и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.13. Председателю Профкома производится доплата в размере 20 % от должностного оклада учителя по профессиональным квалификационным группам должностей.

9.14. Стороны совместно:

9.14.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами,

ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МКОУ СШ №2 г. Дубовки .

9.14.2.Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей Работодателя в деятельность Профкома и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

9.15.Информация о деятельности первичной профсоюзной организации отображается на информационном стенде в здании школы и на официальном сайте школы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Раздел 10. Контроль за реализацией коллективного договора и ответственность сторон

10.1.Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, органами по труду.

10.2.Стороны договорились и обязуются:

10.2.1.Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2.Совместно разрабатывать и утверждать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.2.3.Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2.4.Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам.

10.2.5.Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

10.2.7.Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профкому, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10.3.Работодатель обязуется:

10.3.1.Соблюдать права и гарантии Профкома, Профсоюза, установленные законодательством, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ, раздел 9 коллективного договора).

10.3.2.Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профкома по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.3.Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3.4.Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав МКОУ СШ №2 г. Дубовки в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении

представителя работников (члена Профкома) членом наблюдательного совета.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.4.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.4.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.4.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.4.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.4.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.4.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.4.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.4.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.4.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.4.15. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов школы, своевременностью выплаты заработной платы.

10.4.16. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4.17. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.4.18. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособия

по обязательному социальному страхованию.

10.4.19. Осуществлять общественный контроль над своевременным полным перечислением страховых платежей.

10.4.20. Участвовать в работе комиссий МКОУ СШ №2 г. Дубовки по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.4.21. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МКОУ СШ №2 г. Дубовки.

10.4.22. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Раздел 11. Порядок вступления в силу, регистрации коллективного договора, внесения дополнений и изменений в коллективный договор, разрешения споров в процессе его реализации

11.1. Настоящий договор вступает в силу с 02 марта 2026 года и действует в течение трех лет – по 01 марта 2029 года.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

11.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ) по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников. Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации. Принятие сторонами дополнений и изменений в коллективный договор оформляется дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения всех работников.

11.4. Оформленный надлежащим образом коллективный договор (дополнения и изменения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган – ГКУ « Центр занятости населения Дубовского района».

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5. Стороны договорились, что:

11.5.1. Совместно разрабатывают и утверждают ежегодный план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.5.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников.

11.5.3. Рассматривают в срок не более семи дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин которые могут повлечь конфликтов, социальной напряженности в коллективе.

11.5.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная

могут повлечь конфликтов, социальной напряженности в коллективе.

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

11.5.6. Коллективные переговоры по заключению коллективного договора МКОУ СШ №2 г. Дубовки на новый период будут начаты не позднее 01 марта 2029 года.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть под подпись доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске, служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

12.2. В течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (дополнений и изменений к коллективному договору) Работодатель размещает скан-копию коллективного договора (дополнений и изменений к коллективному договору) с имеющимися приложениями на официальном сайте МКОУ СШ №2 г. Дубовки в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

12.3. Каждый вновь принимаемый на работу в МКОУ СШ №2 г. Дубовки работник до подписания трудового договора должен быть под подпись ознакомлен Работодателем с коллективным договором (вместе с приложениями к нему), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ СШ №2 г. Дубовки (приложение №1).
2. Положение об оплате труда работников МКОУ СШ №2 г. Дубовки (приложение №2).
3. Соглашение об охране труда (приложение №3).