

Коллективный договор

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов № 60»
города Кирова

на 2020-2023 гг.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова

Е.В. Чураков

От работников:

Представитель представительного
органа МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова (председатель совета
трудоового коллектива)

Л.В. Бузмакова

Утвержден на Общем собрании трудового коллектива МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова
« 29 » октября 2020 г.

Чураков
Евгений
Вячеславович

DN:
1.2.643.3.131.1.1=120C34333435332333736993731,
1.2.643.100.3=120B3035373936373730343234,
email=sch60@kirovedu.ru, c=RU, st=Кировская
область, l=Киров, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ
ПРЕДМЕТОВ №60» ГОРОДА КИРОВА,
givenName=Евгений Вячеславович, sn=Чураков,
st=Чураков Евгений Вячеславович
Дата: 2021.01.28 08:37:09 +03'00'

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова (далее – МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова).

1.2. Основой для заключения трудового договора являются: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (далее - Конституция РФ); Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями и дополнениями) (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями); Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (с изменениями и дополнениями); Закон Кировской области от 14 октября 2013 года № 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (с изменениями и дополнениями); другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова Чуракова Е.В., работники образовательного учреждения в лице их представителя – представительного органа работников (Совета трудового коллектива, возглавляемого председателем Совета трудового коллектива).

1.5. Работодатель признает представительный орган работников, как единственного полномочного представителя работников МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова, ведущего переговоры от их имени.

1.6. Представительный орган работников МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова является представительным полномочным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, являются приложением к настоящему Коллективному договору и принимаются по согласованию с представительным органом работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова;
- 3) Положение о комиссии по охране труда;
- 4) Положение о системе управления охраной труда;
- 5) Соглашение по охране труда;
- 6) Положение об общем собрании трудового коллектива;
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- 1) определение отношения к проектам локальных нормативных актов (Педагогическим советом);
- 2) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии Коллективного договора
- 6) иные формы, предусмотренные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами учреждения, локальными нормативными актам.

2. Трудовые отношения (Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров)

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем в учреждении, возникающие на основе трудового договора, его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются и регулируются в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора под роспись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для приема на работу (статья 67 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор с работником заключается:

2.4.1. на неопределенный срок.

2.4.2. на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными нормативными правовыми актами, 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 существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Содержание трудового договора должно быть персонализировано в отношении каждого работника.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

В трудовом договоре с педагогическими работниками определяется объем учебной нагрузки в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения представительного органа работников.

2.6. Работодатель обязан в трехдневный срок со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (статья 68 ТК РФ).

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в следующих случаях, не требующих согласия работников:
 - уменьшения количества часов по учебным планам, классов;
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - возвращение на работу отсутствующего работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до трехлетнего возраста, или после окончания данного отпуска;

- перевода работника на работу, не обусловленную трудовым договором, на срок до одного месяца в случаях, установленных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12.2. Обеспечивать своевременно уведомлением работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.12.3. Сообщать представительному органу работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

При принятии решения сокращения численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.12.4. При сокращении численности или штата работников организации предлагать работникам с учетом их состояния здоровья другую имеющуюся работу (вакантные должности или работы, соответствующие квалификации, либо нижеоплачиваемой работы).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период

работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В связи с сокращением численности или штата работников предоставляется преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- 1) имеющих стаж работы в учреждении более 10 лет;
- 2) предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- 3) одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- 4) одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- 5) родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- 6) награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 7) молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).

2.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.17. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.18. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3. Права и обязанности сторон трудовых отношений

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова, повышение прогрессивных форм организации труда.

3.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

3.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

3.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

3.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

3.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (статья 196 ТК РФ).

3.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового (на рабочем месте), медицинского и культурного обслуживания работников.

3.2.6. Предоставлять представительному органу информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

3.2.7. Предоставлять представительному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.

3.2.8. Предоставлять по требованию представительного органа отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

3.2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

3.2.10. Сотрудничать с представительным органом работников в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

3.2.11. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

3.2.12. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

3.2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.2.14. Учитывать мнение представительного органа по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

3.2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором формах.

3.2.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников порядке, установленном федеральными законами.

3.2.18. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (статья 237 ТК РФ).

3.2.19. Уведомить до 31 октября 2020 года включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор, подав письменно одно из заявлений о сохранении бумажной трудовой книжки или о ведении трудовой книжки в электронном виде;

3.2.20. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иными нормативными правовыми актами информация.

3.2.21. Предоставлять работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- 1) в период работы – не позднее трех рабочих со дня подачи этого заявления;
- 2) при увольнении – в день прекращения трудового договора.

3.2.22. Исправлять или дополнять сведения о трудовой деятельности и представлять их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

3.2.23. Вести трудовые книжки на бумажном носителе тех работников, которые подали об этом письменное заявление, работникам, подавшим письменное заявление о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, на руки выдаются бумажные трудовые книжки, и работодатель освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку.

Предоставлять сведения о трудовой деятельности на лиц, впервые поступающих на работу в 2021 году, только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

3.2.24. Включать представительный орган по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждения.

3.2.25. Обеспечивать участие представительного органа работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников, комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и представительный орган обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда или в суд).

3.3. Представительный орган обязуется:

3.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими методами, в том числе повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования.

3.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

3.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

3.3.4. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без учета мотивированного мнения представительного органа.

3.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

3.3.6. Выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя.

3.3.7. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

3.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда.

3.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

3.3.10. Вносить предложения о переносе сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

3.3.11. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

3.3.12. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

3.3.13. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

3.3.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

3.4. Обязательства работников:

3.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

3.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, должностные обязанности.

3.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

3.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

3.4.7. Использовать передовой опыт коллег.

3.4.8. Беречь имущество работодателя.

3.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

3.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, мебель, оборудование и др.).

3.5. Работодатель вправе:

3.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором.

3.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

3.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Коллективным договором порядке.

3.6. Представительный орган работников вправе:

3.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- 1) по реорганизации и ликвидации учреждения;
- 2) введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации;

4) по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

3.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

3.6.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

3.6.4. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

3.6.5. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

3.6.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.7. Работник имеет право на:

3.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

3.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором.

3.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (в том числе дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до одного года педагогическим работникам).

3.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

3.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и Коллективным договором формах.

3.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

3.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через представительный орган, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

3.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

3.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

3.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

3.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

3.7.15. Подачу письменного заявления до 31 декабря 2020 года о продолжении ведения работодателем трудовой книжки или о предоставлении работодателем сведений о трудовой деятельности.

3.8. Ответственность работника:

3.8.1. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка:

- 1) за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- 2) за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;
- 3) за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

3.8.2. Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении соответствующего образования впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками работы

(сменности), утверждаемым работодателем с учетом мнения (согласования) представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудовой договор срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.6. Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 рабочих дня.

5.7. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день.

5.8. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и с их письменного согласия в порядке, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (статья 123 ТК РФ).

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

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

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

5.17. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.19. В целях компенсации за особый режим работы, выполнение трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и упорядочения предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день и в соответствии со статьей 119 ТК РФ, возможно предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- главному бухгалтеру – 5 дней;
- заместителю руководителя по административно-хозяйственной части – 5 дней;
- заведующему хозяйством – 5 дней;
- ведущему бухгалтеру – 5 дней;
- библиотекарю – 5 дней.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого дополнительного оплачиваемого отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии

или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней;

- 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- 5) работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.22. Работодатель вправе на основании письменного заявления предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.23. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности, а также на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- 1) Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

- 3) Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом учреждения.

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

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

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

5.24. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен), время для отдыха и питания, для других работников устанавливается графиками работы, утвержденными директором школы.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания должна составлять не более двух часов и не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.25. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.26. По согласованию с представительным органом работников для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

6.2. Заработная плата устанавливается Коллективным договором, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 60» города Кирова, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством Российской Федерации и Кировской области.

6.3. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. Объем фонда оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования «город Киров», а также от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), исходя из объема субсидий и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на расчетный счет работника в кредитно-финансовой организации.

6.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

6.8. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.9. Тарификационный список педагогических работников учреждения формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.10. Изменение размера оплаты труда осуществляется с момента наступления у работника права на изменение оплаты труда.

6.11. Днями выплаты заработной платы является 27 число текущего месяца и 12 число месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Для несовершеннолетних (подростков), принимаемых на временные рабочие места устанавливаются особые сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 15 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – последний рабочий день несовершеннолетнего (подростка) по Трудовому договору.

6.12. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указывается составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

Расчетный листок в бумажном виде выдается работникам учреждения ежемесячно не позднее срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

6.13. Работодатель обязуется оплачивать работнику время простоя:

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

6.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы исходя из ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

6.15. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением Коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

6.17. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % к окладу. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.19. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячно денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с

дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

7. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ).

7.2. Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, предусмотренных законодательством.

7.4. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже, трудовой деятельности и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

7.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих прав работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.6. Поощрять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности (объявлять благодарности, выдавать премию, награждать почетной грамотой и т.д.).

7.7. Содействовать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, совместителям с объемом педагогической нагрузки не менее шести часов в неделю в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается денежная компенсация в размере, предусмотренном Законом Кировской области от 14 октября 2013 года № 320-ЗО «Об образовании в Кировской области».

Обеспечивать работникам бесплатное пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.8. Гарантировать возможность прохождения медицинского обслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности нахождения учреждения.

7.9. Освобождать работников от работы один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 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 имеют право на освобождение от работы на два 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.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.1.2. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключить Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, по сохранности жизни и здоровья детей о безопасных методах и приемах выполнения работ, об оказании первой помощи пострадавшим. Организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.1.9. 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.

8.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников.

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

8.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

8.1.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.1.15. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.2. Представительный орган работников обязуется:

8.2.1. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.2.2. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах

8.2.3. Систематически обсуждать работу образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

8.3. Работник обязан:

8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем в учреждении.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9. Контроль за исполнением Коллективного договора

Стороны договорились, что:

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляется сторонами договора.

9.2. В целях проведения контроля стороны Коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения – забастовками.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

10.2. Настоящий Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

10.3. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

10.4. Работодатель направляет настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней со дня его подписания. Представительный орган работников МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

10.6. Ни одна из сторон в течение срока действия настоящего Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.7. Отдельные пункты настоящего Коллективного договора могут меняться с обоюдного согласия сторон, совместным решением сторон и оформляться в виде приложения к настоящему Коллективному договору.

10.8. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются приступать к переговорам по заключению Коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

21 (двадцать один)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Дополнительное соглашение к Коллективному договору

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов № 60»
города Кирова

на 2020-2023 гг.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова

Е.В. Чураков



От работников:

Представитель представительного
органа МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова (председатель совета
трудоого коллектива)

Л.В. Бузмакова

Утверждено на Общем собрании трудового коллектива МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова
« 08 » декабря 2020 г.

Работодатель – МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова в лице директора Чуракова Евгения Вячеславовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя представительного органа работников МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова (председателя совета трудового коллектива) Бузмаковой Людмилы Вячеславовны, с другой стороны, на основании Уведомления о регистрации коллективного договора, соглашения, изменений в коллективный договор, соглашение, в котором выявлены условия, ухудшающие положение работников Управления государственной службы занятости населения Кировской области от 30.11.2020г. № 216, решения трудового коллектива, в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 10.7 раздела 10 Коллективного договора от 29 октября 2020 года, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Абзац третий пункта 2.13 раздела 2 «Трудовые отношения (Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров)» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«В связи с сокращением численности или штата работников предоставляется преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- 1) имеющих стаж работы в учреждении более 10 лет;
- 2) предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- 3) одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- 4) одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- 5) родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- 6) награжденных государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 7) молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).».

2. Абзац второй пункта 5.17 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

3. Из пункта 6.11 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора исключить абзац второй:

«Для несовершеннолетних (подростков), принимаемых на временные рабочие места устанавливаются особые сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 15 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – последний рабочий день несовершеннолетнего (подростка) по Трудовому договору.».

4. Все остальные положения Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг. остаются неизменными и обязательны для исполнения.

5. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Дополнительное соглашение № 2 к Коллективному договору

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов № 60»
города Кирова

на 2020-2023 гг.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова

Е.В. Чураков



От работников:

Представитель представительного
органа МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова (председатель совета
трудоого коллектива)

Бузмакова

Л.В. Бузмакова

Утверждено на Общем собрании трудового коллектива МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова
« 21 » декабря 2020 г.

Работодатель – МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова в лице директора Чуракова Евгения Вячеславовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя представительного органа работников МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова (председателя совета трудового коллектива) Бузмаковой Людмилы Вячеславовны, с другой стороны, на основании Письма департамента образования администрации города Кирова от 26.10.2020г. № 2719-01-19ДО, решения трудового коллектива, в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 10.7 раздела 10 Коллективного договора от 29 октября 2020 года, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Пункт 6.11 раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Днями выплаты заработной платы является 29 число текущего месяца и 14 число месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.»

2. Все остальные положения Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг. остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.01.2021г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два)

листа(ов)

Директор

Е.В. Чураков



Дополнительное соглашение № 3 к Коллективному договору

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов № 60»
города Кирова

на 2020-2023 гг.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова



Е.В. Чураков

От работников:

Представитель представительного
органа МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова (председатель совета
трудоого коллектива, член профсоюзного
комитета)

М.В. Земцова

Утверждено на Общем собрании трудового коллектива МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова
« 15 » ноября 2021 г.

Работодатель – МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова в лице директора Чуракова Евгения Вячеславовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя представительного органа работников МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова (председателя совета трудового коллектива, члена профсоюзного комитета) Земцовой Марины Викторовны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива, в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, Рекомендациями работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дней отдыха» (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9) и пунктом 10.7 раздела 10 Коллективного договора от 29 октября 2020 года, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Дополнить раздел 7 «Гарантии и компенсации» пунктом 7.10 следующего содержания:
«7.10. Предоставить 2 дня с сохранением заработной платы работникам при вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) по согласованию с работодателем.».
2. Все остальные положения Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг. остаются неизменными и обязательны для исполнения.
3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 15.11.2021 и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг.

Дополнительное соглашение № 4 к Коллективному договору

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с
углубленным изучением отдельных предметов № 60»
города Кирова

на 2020-2023 гг.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова



Е.В. Чураков

От работников:

Представитель представительного
органа МБОУ СОШ с УИОП № 60
города Кирова (председатель совета
трудоу коллектива, член профсоюзного
комитета)

М.В. Земцова

Утверждено на Общем собрании трудового коллектива МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова
« 26 » января 2023 г.

Работодатель – МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова в лице директора Чуракова Евгения Вячеславовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работницы в лице представителя представительного органа работников МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова (председателя совета трудового коллектива, члена профсоюзного комитета) Земцовой Марины Викторовны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива, в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации», Федеральным законом от 7 октября 2022 г. N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" и пунктом 10.7 раздела 10 Коллективного договора от 29 октября 2020 года, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Абзац второй пункта 2.13 раздела 2 «Трудовые отношения (Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров) изложить в следующей редакции:

«При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.».

2. Раздел 2 «Трудовые отношения (Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров) дополнить пунктом 2.19 следующего содержания:

«В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.».

3. В подпункте 3.2.20 пункта 3.2 раздела 3 «Права и обязанности сторон трудовых отношений» слова «Пенсионного фонда Российской Федерации» заменить словами «Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

4. В подпункте 3.2.22 пункта 3.2 раздела 3 «Права и обязанности сторон трудовых отношений» слова «Пенсионного фонда Российской Федерации» заменить словами «Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

5. В подпункте 3.2.23 пункта 3.2 раздела 3 «Права и обязанности сторон трудовых отношений» слова «Пенсионного фонда Российской Федерации» заменить словами «Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

6. Пункт 5.10 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить абзацем следующего содержания:

«Запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 259 ТК РФ).».

7. Пункт 5.11 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить абзацем следующего содержания:

«Запрещается привлекать к сверхурочным работам родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 259 ТК РФ).».

8. Из абзаца первого пункта 5.19 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» исключить слова «библиотекаря – 5 дней».

9. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.27 следующего содержания:

«Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.».

10. В пункте 7.4 Раздела 7 «Гарантии и компенсации» слова «пенсионный фонд» заменить словами «Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

11. Все остальные положения Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг. остаются неизменными и обязательны для исполнения.

12. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 26.01.2023 и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ СОШ с УИОП № 60 города Кирова на 2020-2023 гг.

