

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 48»

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «СОШ № 48» первичной
профсоюзной организации

Т.В. Сусарина
« 18 » февраля 2026 г.



Директор МАОУ «СОШ № 48»
М.В. Загоскин
« 18 » февраля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

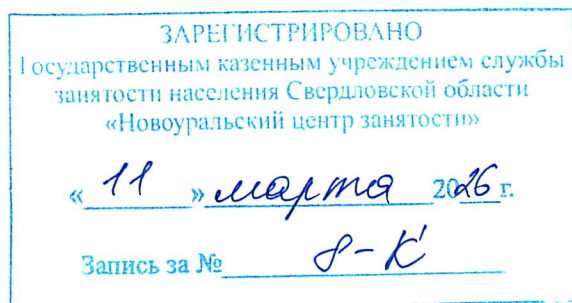
между Работниками

Муниципального автономного

общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 48»

и работодателем на 2026 – 2029 гг.



Принят на общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 2 от «30» января 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор и трудовые отношения	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников	9
4.	Рабочее время и время отдыха	9
5.	Оплата труда	14
6.	Охрана труда и здоровья	15
7.	Социальные гарантии и льготы	17
8.	Работа с молодежью	20
9.	Обязательства профсоюзного комитета школы	20
10.	Принятие решений работодателем с учетом согласия профсоюзного органа	21
11.	Контроль за выполнением	22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные термины коллективного договора

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор –	правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и работодателем.
Работники –	физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем - все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу).
Работодатель –	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 48», представляемое его руководителем – директором школы, действующим на основании Устава.
Администрация –	совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и Работниками. В состав администрации входят: директор школы и заместители директора школы.

1.2. Стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен с одной стороны – Работниками МАОУ «СОШ № 48» в лице профсоюзного комитета, с другой стороны - работодателем в лице директора МАОУ «СОШ № 48».

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с:

- законодательством Российской Федерации и Свердловской области;
- Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области и Свердловской областной организацией профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Территориальным Соглашением между Администрацией Новоуральского городского округа, Новоуральским региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза г. Новоуральска.

Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы и другими локальными нормативными актами в части, не противоречащей законодательству и настоящему коллективному договору.

1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с 25 февраля 2026 года и действует в течение трех лет до 24 февраля 2029 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех Работников МАОУ «СОШ № 48», в том числе на директора школы, в части, не противоречащей Трудовому договору между директором школы и Администрации НГО в лице Главы.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором школы (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся совместным решением администрации и профсоюзного комитета после обсуждения на двухсторонней комиссии.

1.4. Работодатель обязуется:

Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

Довести текст коллективного договора до всех Работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принимаемых Работников под подпись.

1.5. Работники обязуются:

Воздерживаться от проведения забастовок, иных акций протеста, приводящих к нарушению образовательного процесса или наносящих ущерб работодателю при выполнении условий коллективного договора работодателем.

При наличии оснований для объявления каких-либо акций профсоюз проводит предварительные переговоры с работодателем в соответствии с действующим законодательством.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ «СОШ № 48» и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается как на неопределенный срок (бессрочный), так и срочный трудовой договор, согласно ст. 59 ТК РФ.

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

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.6. Устанавливать учебную нагрузку Работникам не ниже ставки, объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы

устанавливается только с письменного согласия Работников (для образовательных учреждений).

2.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организаций, допускается при условии, что штатные педагогические Работники МАОУ «СОШ № 48», для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам;
 - сокращение количества обучающихся, занимающихся, групп, классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических Работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений. Исключение — случаи, когда изменение нагрузки происходит по соглашению сторон. Локальные нормативные акты учреждения, касающиеся определения и изменения учебной нагрузки, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

Если Работодатель пытается изменить учебную нагрузку в иных случаях, не предусмотренных законом, педагог вправе настаивать на сохранении прежней нагрузки и не подписывать дополнительное соглашение об изменениях.

2.9. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 57 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда Работников МАОУ «СОШ № 48».

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики

высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а также осуществляет персональное предупреждение Работников об увольнении не менее чем за два месяца.

2.11. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а также:

- Работники предпенсионного возраста (женщины в возрасте от 55 до 60 лет, мужчины от 60 до 65 лет).

2.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса) ст. 261 ТК РФ;

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);

2.14. Работодатель обязан выплачивать Работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора (ст. 178 ТК РФ) в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ).

При увольнении Работника в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За Работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения средний месячный заработок сохраняется за Работником в течение третьего месяца со дня увольнения.

Для Работников, увольняемых из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, срок сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства может быть увеличен до шести месяцев (с зачётом выходного пособия) при соблюдении установленных законом условий.

2.15. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями.

2.16. Работодатель своевременно и в полном объеме информирует Новоуральский центр занятости населения о наличии вакантных рабочих мест.

2.17. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, соблюдать нормы профессиональной этики и другие нормативно-правовые акты принятые в МАОУ «СОШ № 48»;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.18. Работник обязуется проходить вакцинацию и ежегодные (очередные) медицинские осмотры за счёт средств работодателя, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения и образования.

2.19. Уклонение или отказ Работника от очередного медицинского осмотра и вакцинации является для работодателя основанием отстранения Работника от работы. Повторный отказ от прохождения обязательного медосмотра после наложения дисциплинарного взыскания может стать основанием для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). При этом необходимо соблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, включая затребование у Работника объяснений и соблюдение сроков применения взыскания.

2.20. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса РФ);

- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 Трудового Кодекса РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса РФ);

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового Кодекса РФ);

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса РФ);

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового Кодекса РФ);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса РФ);

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.21. Прекращение трудового договора (ст. 84.1. ТК РФ) оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или

направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений и письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в соответствии с действующим законодательством РФ, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку, (ст.197 ТК РФ).

3.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических Работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

3.5. Работодатель обязан при направлении Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы согласно ст.187 ТК РФ.

3.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается для Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ (главы 15-19), правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), коллективным договором, соглашениями или трудовым договором, иными локальными нормативными актами организации, принятые с учетом

мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю. Если такой Работник совмещает работу с получением общего или среднего профессионального образования, продолжительность работы не может превышать 12 часов в неделю;

– для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. При совмещении работы с получением общего или среднего профессионального образования продолжительность работы не должна превышать 17,5 часов в неделю;

– для Работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы для таких Работников устанавливается в соответствии с медицинским заключением;

– для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- соглашение между Работником и работодателем;
- просьба беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом СанПиН и рационального использования рабочего времени учителя.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение Работников учреждения 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 или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере согласно статье 153 Трудового кодекса РФ. Конкретные размеры оплаты могут устанавливаться настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации, или трудовым договором.

Оплата производится следующим образом:

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае увольнения Работника до использования дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, в день увольнения выплачивается разница между оплатой работы в соответствии с частями 1–3 статьи 153 Трудового кодекса РФ и фактически произведённой оплатой. Указанная разница рассчитывается как разница между повышенной оплатой за работу в выходной или нерабочий праздничный день (в двойном размере) и уже начисленной оплатой в одинарном размере. Компенсация выплачивается за все дни отдыха, не использованные Работником в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.6. 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 трех лет.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до 18 лет, других категорий Работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника 4 ч. в течение двух дней подряд и 120 ч/в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Согласно статье 259 ТК РФ:

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом

отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также Работникам, имеющим детей-инвалидов, Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.7. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников учреждения.

В эти периоды педагогические Работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до окончания каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени с письменного согласия Работников.

4.9. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.334 ТК РФ).

Работодатель, при составлении графика отпусков, должен руководствоваться производственной целесообразностью предоставления отпуска, соблюдать равномерность ухода в отпуск Работников одной профессии, одного подразделения, участка, учитывая очередность их предоставления.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.10. Работодатель обязуется: предоставлять педагогическим Работникам длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с законодательством, в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

4.11. 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 Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.12. Работникам предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

- заместителю директора по АХР – 12 календарных дней.

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

Согласно ст. 128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- 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 о добровольном содействии в

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 в году.

4.1.4 Устанавливается 35-минутная продолжительность уроков в школе в день, непосредственно предшествующий не рабочему праздничному дню, которые перечислены в ст. 112 ТК РФ, ст. 95 ТК РФ.

4.15. Дополнительные дни отдыха (отгулы), назначенные приказом администрации школы, могут быть использованы Работником в каникулярное время по согласованию с администрацией в течение года с даты их назначения приказом.

4.16. Работодатель освобождает педагогических Работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в дни проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ним места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

4.17. Работники Учреждения вправе обратиться к администрации Учреждения с заявлением о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в количестве до трёх дней в течение календарного года без объяснения причины. Решение о предоставлении дополнительного отпуска в этом случае принимает Работодатель с учётом производственной ситуации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда Работников МАОУ СОШ № 48 устанавливается Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 48», разработанным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Свердловской области, а также нормативными правовыми актами Новоуральского городского округа. Положение учитывает требования к системам оплаты труда, включая базовые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется в пределах средств, предусмотренных бюджетной росписью Новоуральского городского округа, и включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер фонда оплаты труда утверждается на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда Работников учреждения.

Минимальная заработная плата в МАОУ «СОШ №48» (до удержания НДФЛ) не может быть ниже, чем минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный в регионе законодательством РФ, при условии полной отработки нормы рабочего времени.

Работодатель обязуется:

5.2. Проводить работу по совершенствованию оплаты труда, критериев стимулирования Работников, порядка установления доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих выплат, предусмотренных соответствующими положениями.

5.4. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца (за первую половину месяца – 21 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 6

числа месяца, следующего за месяцем, за который она начислена). Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления начисленных сумм заработной платы на лицевой счет Работника в кредитной организации. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.5. Своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

5.6. Обеспечивать своевременную выдачу каждому Работнику расчетного листка на бумаге или путем отправления по электронной почте по личному заявлению Работника (ст.136 ТК РФ).

5.7. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.8. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

5.9. Выплачивает заработную плату за период ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

5.10. Осуществляет выплату стимулирующих надбавок, доплат за дополнительные виды работ Работникам в соответствии с Положением об оплате труда Работников МАОУ «СОШ № 48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

5.11. Устанавливает должностные оклады с учетом квалификационных категорий Работников, установленных в результате прохождения аттестации в соответствии с действующим Положением об оплате труда Работников МАОУ «СОШ № 48». Оказывает содействие Работнику в сохранении (продлении) квалификационных категорий в случаях, предусмотренных соглашением Министерства образования Свердловской области и Свердловской областной организации профсоюза Работников образования и науки РФ.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы (расчета за месяц) более 15 дней и приостановки Работниками работы выплачивается 2/3 средней заработной платы Работникам, приостановившим работу, при условии соблюдения последними действующего законодательства.

5.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.15. Индексация заработной платы производится в соответствии с нормативными актами Новоуральского городского округа, включая постановления Администрации округа и решения Думы, которые разрабатываются с учётом требований Трудового кодекса РФ, федеральных и региональных нормативных актов.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ), и обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

6.1.2. Проводить в установленные сроки специальную оценку условий труда в соответствии с руководящим документом по охране труда, предоставлять компенсации Работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.1.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда и безопасным методам и приёмам выполнения работ Работников, членов комиссии по охране труда, административного персонала в соответствии с Положением о порядке обучения ОТ и проверки знаний требований ОТ Работников организует стажировку.

6.1.4. Проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

6.1.5. Обеспечивать Работников правилами, инструкциями по охране труда.

6.1.6. Приобретать и выдавать Работникам спецодежду, спецобувь, в соответствии с Положением о порядке обеспечения Работников МАОУ «СОШ №48» средствами индивидуальной защиты.

6.1.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

6.1.8. Пересматривать действующую организационно-методическую, техническую и другую документацию по охране труда и вносит в случае необходимости изменения в соответствии с действующими нормативами, правовыми актами по охране труда, ежегодно составляет план мероприятий по охране труда по согласованию с профкомом.

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

6.1.10. Работодатель обеспечивает соблюдение требований охраны труда. При несчастном случае на производстве, произошедшем из-за нарушения работодателем обязанностей по обеспечению безопасных условий труда, пострадавшая сторона вправе требовать материальную помощь. Дополнительные меры поддержки, предусмотренные трёхсторонними соглашениями Свердловской области и Новоуральского городского округа (при их наличии), реализуются в установленном порядке. Ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 г №125-ФЗ «О социальном страховании».

6.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, производит их оплату.

6.1.13. Обеспечивает осуществление общественного контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах в соответствии с Положением об уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда профессионального союза, Положение о комитете

(комиссии) по охране труда. Создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц:

- обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, по охране труда;
- предоставляет для выполнения возложенных обязанностей свободное оплачиваемое время (до 4 часов в неделю);
- освобождает их от основной работы с сохранением среднего заработка на период участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

6.2. Профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Совместно с Работниками МАОУ «СОШ № 48» проводить подготовку школы к новому учебному году согласно плану подготовки школы к новому учебному году.

6.2.2. Профсоюзная организация в лице Уполномоченных (доверенных) лиц:

- по инициативе работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа Работников.

- оказывает консультативную помощь членам профсоюза по вопросам условий охраны труда в целях защиты интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также последствий от полученных травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

- организует избрание и работу Уполномоченных (доверенных лиц) лиц по охране труда, участвует в организации их обучения.

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушениями законодательства Российской Федерации.

6.3. Работники обязаны немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, специалиста по охране труда о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении своего здоровья.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование Работников МАОУ «СОШ № 48» в порядке, установленными федеральными законами.

7.1.2. Участвовать совместно с медицинскими и лечебно-профилактическими организациями в проведении дополнительной диспансеризации Работников образовательной организации.

7.1.3. 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.

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 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. Прохождение диспансеризации педагогическими работниками осуществляется в каникулярное время.

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

7.1.4. Осуществлять организацию вакцинации, иммунопрофилактики Работников.

7.1.5. При увольнении Работника из Учреждения в связи с выходом на страховую пенсию по старости впервые при прекращении трудовой деятельности в соответствии с законодательством, обеспечивает выплату единовременного пособия.

Работникам, отработавшим в образовательных учреждениях НГО не менее 25 лет, при увольнении в связи с уходом на пенсию впервые (по возрасту, по инвалидности) выплачивается единовременное пособие в размере до 20 000 рублей с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации (при наличии финансирования). Пособие выплачивается при условии, что Работник в письменной форме за 6 месяцев предупреждает Работодателя об уходе на пенсию (впервые).

7.1.6. Выплачивать материальную помощь из фонда экономии оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности, при наличии заявления от Работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы:

- в случае сопровождения первоклассника в школу на основании свидетельства о рождении ребенка, документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка;

- в случае проводов родственников (родителей, детей, мужа, жены) в армию, на СВО на основании военного билета (справки из Военкомата), документов, подтверждающих родство – в размере однодневного заработка;

- в случае вступления Работника в брак (детей Работника) на основании свидетельства о браке, документов, подтверждающих родство – в размере двухдневного заработка;

- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти – в размере трехдневного заработка.

7.1.7. По представлению профкома в зависимости от финансово-экономического положения учреждения предусматривают мероприятия, направленные на создание условий для отдыха и оздоровления Работников (в том числе молодежи) и членов их семей (санаторно-курортное лечение, детский отдых, культурно-массовая и физкультурно-спортивная работа) с выделением на эти цели необходимых средств.

7.1.8. Работникам, сдавшим успешно нормы ГТО и получившие значок ГТО, поощряются премией в соответствии Положением об оплате труда Работников МАОУ «СОШ № 48».

7.1.9. В целях социальной защищенности Работников и поощрения их в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование Работников МАОУ «СОШ №48»:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом;

5) при награждении муниципальными наградами Новоуральского городского округа;

6) при награждении почетной грамотой Центрального комитета Российского профессионального союза Работников атомной энергетики и промышленности и нагрудным знаком Российского профессионального союза Работников атомной энергетики и промышленности "За взаимодействие и социальное партнерство";

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом, принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

7.1.10. За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может быть выплачена материальная помощь:

1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

2) в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;

3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

Конкретные условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАОУ «СОШ № 48», принятым директором МАОУ «СОШ №48» с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации.

7.2. Профсоюзный комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации:

7.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников МАОУ «СОШ №48» на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренными федеральными законами.

7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога), периодически информируя об этом работающих.

7.2.3. Оказывать содействие ветеранским организациям системы образования.

7.2.4. Оказывать социальную поддержку пенсионерам и инвалидам, ранее работавшим в образовательной организации.

7.2.5. Направляет свою деятельность на удовлетворение культурных, спортивных и оздоровительных потребностей Работников и их семей.

7.2.6. Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности учреждения.

8.2. Молодыми работниками считаются работники школы в возрасте не старше 35 лет.

8.3. Работодатель вправе закрепить наставника за молодым Работником. Срок наставничества не может превышать одного года. Работодатель устанавливает наставнику ежемесячную стимулирующую выплату (доплату за наставничество) в размере 7% от оклада из средств стимулирующего фонда, при условии представления ежемесячного отчёта, в соответствии с формой в Положении о наставничестве.

8.4. Школа стремится формировать кадровый резерв, в том числе с привлечением молодых Работников, и организует для участников резерва программы обучения и повышения квалификации.

8.5. Для молодых Работников школа обеспечивает возможность повышения квалификации с учётом актуальных требований профессий и должностных функций.

8.6. Школа регулярно направляет на курсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых Работников образовательного учреждения.

8.7. Профсоюз проводит активную работу с молодыми Работниками по вступлению в профсоюзную организацию, создаёт молодёжную комиссию. Способствует созданию молодёжных профсоюзных организаций (молодежной комиссии при профкоме).

8.9. Профсоюзный комитет содействует вовлечению молодых Работников в активную работу в профсоюзе, управлением школы, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную деятельность, работу молодёжных профсоюзных и общественных организаций и объединений.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА МАОУ «СОШ № 48» ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзный комитет:

9.1. Осуществляет защиту Работников по вопросам трудового законодательства, их социальных льгот и гарантий, предусмотренных данным коллективным договором.

9.2. Содействует укреплению трудовой дисциплины Работников школы, разрешению трудовых споров и конфликтов.

9.3. За счет профсоюзного бюджета оказывает Работникам материальную поддержку через выплаты материальной помощи на оздоровление, ритуальные услуги, связанные с похоронами близких родственников и другие цели по заявлению Работника и ходатайству профсоюзной организации.

9.4. Оказывает Работникам школы юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и социального страхования.

9.5. Содействует улучшению быта и оздоровлению Работников школы и их семей.

9.6. Осуществляет моральную и по возможности социальную поддержку неработающим пенсионерам.

9.7. Формирует фонд профсоюзной организации, оставляя на счету школьной профорганизации от 30% до 50% профсоюзных взносов Работников школы.

9.8. Совместно с администрацией школы осуществляет контроль за выполнением правил внутреннего трудового распорядка.

9.9. Проводит работу по вовлечению в профсоюзную организацию новых членов из числа Работников школы.

9.10. Совместно с работодателем расширяет участие Работников школы в управлении путем совершенствования самоуправления.

10. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА МАОУ «СОШ № 48» ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель принимает в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ локальные нормативно-правовые акты (в том числе решения, постановления) с учетом согласия профсоюзного комитета по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения Работников (ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2,3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам в случаях (ст. 99 ТК РФ);
- определение перечня должностей, для которых устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);
- составление графика сменности, расписания учебных занятий (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкции по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви, иных СИЗ (ст. 221 ТК РФ).

10.2. Представители профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации участвуют:

- при порядке утверждения тарификации и установлении учебной нагрузки педагогических Работников;
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ;
- в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.3. Представители Работников, их объединений, участвующие в разрешении Коллективного трудового спора в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

10.4. По требованию профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 48» первичной профсоюзной организации Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативно-правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения предоставленному органу Работников (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Все дополнительные льготы, установленные настоящим коллективным договором, применяются в отношении конкретного Работника только совместным решением администрации и профсоюзного комитета с учетом личного вклада конкретного Работника в образовательный процесс и его участия в общественной работе.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия и информировать Работников образовательной организации о результатах проверок на собраниях Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

11.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимых для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие работодателя либо Работников МАОУ «СОШ №48», виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 48».

В данном документе
пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

20 листа(ов)
26 г.
Директор М.В. Загоскин

