

Принят на собрании
протокол № 3
от «06» декабря 2024 г.

От работодателя:
Директор
МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»



О.Н. Сидорина
20 24 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
г. Астрахани «СОШ № 32»
И.С. Боровкова



И.С. Боровкова
20 24 г.

М.П.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 5
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

№ 75 от 15.08.2023 г.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Астрахани
«Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением предметов
физико-математического профиля»

на 2023-2026 год(ы)

Астрахань 2024 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Астрахани «Средняя общеобразовательная школа № 32» с углубленным изучением предметов физико-математического профиля в лице директора учреждения Сидориной Оксаны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемая в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» Боровковой Ирины Станиславовны, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», на основании Отраслевого соглашения между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы (в редакции Дополнительного соглашения о внесении изменений от 14.06.2024 года, рег. № 3 от 20.06.2024), в соответствии с трудовым законодательством РФ, на основании пункта 1.14 коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» на 2023-2026 годы, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В коллективном договоре на 2023-2026 годы раздел I «Общие положения»:
- абзац 6 пункта 1.2. изложить в следующей редакции:

«- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы;».

- абзац 8 пункта 1.2. изложить в следующей редакции:

«- Отраслевое соглашение между органами местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы (далее по тексту — Отраслевое территориальное соглашение);».

- пункт 1.7. изложить в следующей редакции:

«1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, в случае наделения полномочиями соответствующего органа первичной профсоюзной организации на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателем по вопросам социально-трудовых отношений, перечисляют на счет Профсоюза взносы «солидарности» в размере, установленном коллективным договором учреждения, но не менее 1% от заработной платы на основании личного заявления. (п. 1.10 Отраслевого территориального соглашения).».

- пункт 1.8. изложить в следующей редакции:

«1.8. Работодатель и выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации могут заключить иное соглашение в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их

интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (п.1.11 Отраслевого территориального соглашения, ч. 10 ст.45 ТК РФ).».

2. В коллективном договоре на 2023-2026 годы раздел II «Трудовые отношения:

- пункт 2.1. добавить абзацы следующего содержания:

«Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений (отделений) и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются дни временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию.».

- абзац 2 пункта 2.2. исключить.

- добавить пункт 2.3. следующего содержания:

«2.3. С руководителями образовательного учреждения заключается срочный трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций. Заключению трудового договора предшествует обязательная аттестация.

В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения в связи с принятием собственником имущества учреждения, либо уполномоченным собственником лицом (органом) такого решения при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.».

- пункт 2.3., подпункты с 2.3.1 по 2.3.4, пункт 2.4. подпункты с 2.4.1. по 2.4.24., пункты с 2.5. по 2.14., пункт 2.5 считать пунктами 2.4., подпунктами с 2.4.1. по 2.4.4., пунктами 2.5. подпунктами с 2.5.1. по 2.5.24., 2.6. соответственно.

- пункт 2.5.10. изложить в следующей редакции:

«2.5.10. Выплатить выходное пособие работнику в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора. (п. 4.11. отраслевого областного соглашения).».

- добавить абзац в пункт 2.5.15. следующего содержания:

«- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации либо заключившего контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»;».

- пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

«2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.».

«2.7.1. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.».

«2.7.2. Работодатель гарантирует педагогическим работникам норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.».

«2.7.3. Работодатель учитывает, что работники учреждения, включая руководителей (по согласованию с Управлением) и их заместителей, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

В дополнительном соглашении к трудовому договору указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих

управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.».

- добавить пункт 2.8. следующего содержания:

«2.8. Работодатель должен письменно уведомлять педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с возможными изменениями существенных условий труда в новом учебном году.».

- добавить пункт 2.9. следующего содержания:

«2.9. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая учебная нагрузка.».

- добавить пункт 2.10. следующего содержания:

«2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего установленную учебную нагрузку;

- возвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.».

- пункты с 2.8. по 2.14 считать пунктами с 2.11. по 2.17 соответственно.

- абзац 2 пункта 2.11. изложить в следующей редакции:

«- переезд работника на новое место жительства за пределы муниципального образования «Городской округ город Астрахань»;».

- пункт 2.17. исключить.

- добавить пункт 2.18. следующего содержания:

«2.18. Перечнем отчетной документации и периодичности ее представления, которую осуществляет педагогический работник считать следующие документы:

- рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в т.ч. внеурочной деятельности), учебного модуля – 1 раз в год;

- журнал учета успеваемости - обязательно каждое занятие;

- журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность на каждое занятие);
- план воспитательной работы (обязательно для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя) – 1 раз в год;
- характеристика на обучающегося – по запросу.

Конкретные должностные обязанности воспитателей, педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, устанавливаются образовательной организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.»

- пункт 2.14. считать пунктом 2.20. соответственно.

3. В коллективном договоре на 2023-2026 годы раздел III «Оплата и нормирование труда»:

- добавить пункты с 3.1. по 3.1.6. следующего содержания:
- «Стороны исходят из того, что:

3.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетной образовательной организации.

3.1.2. Доплаты, надбавки, персональные повышающие коэффициенты к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам); выплата материальной помощи, премирование и иные выплаты, направленные на достижение целевого показателя по средней заработной педагогических работников, производятся работникам в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда Учреждения и закрепляются в коллективном договоре.

3.1.3. Фонд оплаты труда в Учреждении определяется на основе действующей системы оплаты труда и нормативов, рассчитанных на одного обучающегося в части достижения целевых показателей средней заработной платы педагогических работников учреждений.

3.1.4. Фонд оплаты труда в Учреждении определяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

3.1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждении состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации,
- компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в Учреждении;
- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда организации, за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

3.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией Учреждения на основании локального акта, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации. Состав данной комиссии формируется на равноправной основе из представителей выборного органа первичной профсоюзной

организации (представительного органа работников) и представителей работодателя.».

- пункт 3.1. считать пунктом 3.1.7. соответственно.

- добавить пункт 3.9. следующего содержания:

«3.9. Относить к виду выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), другие выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведованию филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, согласованию локальных актов организации, за осуществление деятельности наставника для молодых педагогов и/или студентов профессиональных организаций, как проходящих педагогическую практику, так и назначенных приказом руководителя образовательного учреждения и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками и коллективным договором.»

- пункты 3.9., 3.10. и 3.11. считать пунктами 3.10., 3.11. и 3.12. соответственно.

- добавить пункт 3.12.1. следующего содержания:

«3.12.1. Классное руководство является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату.

Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству, осуществляется в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год.

Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре закрепляются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство, за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

в) преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

г) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство, регулируется локальным нормативным актом Учреждения, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя класса.».

- пункты с 3.12. по 3.24. считать пунктами с 3.13. по 3.25. соответственно.

- добавить абзац 3 в пункт 3.13. следующего содержания:

«В условиях дистанционной работы на работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Оплата труда, социально-трудовые права, гарантии дистанционного работника предоставляются в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.».

- пункт 3.18. изложить в следующей редакции:

«3.18. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", производят оплату труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в муниципальные образовательные организации при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, предусмотренных в приложении к Отраслевому территориальному соглашению;

- если педагогические работники, являются гражданами Российской Федерации или претендуют на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников и имеют квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет. При определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные не ранее 1 января 2019 года соответствующими органами (организациями), подтверждающие присвоение квалификационной категории.».

- пункт 3.24. изложить в следующей редакции:

«3.24. Время простоя по вине работодателя (временная приостановка работы по причине экономического, технологического, технического или организационного характера) оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст. 72.2 ТК РФ).

В случае превышения сроков простоя по вине работодателя более 2-х месяцев и невозможности реализации положения абзаца 1 пункта 3.23. настоящего Договора

по причинам экономического, технологического и организационного характера, при наличии письменного отказа работников о временном переводе в другую организацию для осуществления трудовой деятельности, руководитель учреждения устанавливает локальным актом образовательной организации оплату времени простоя по вине работодателя (законного представителя) (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) в размере 2/3 средней заработной платы работников, в соответствии со ст. 157 ТК РФ, в соответствии с пунктом 12.13 отраслевого территориального соглашения.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).».

- Добавить пункт 3.26. следующего содержания:

«3.26. Засчитывается в стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет (стимулирующей надбавки за стаж в системе образования):

- работникам образовательного учреждения период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работникам образовательного учреждения, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) образования указанных территорий;

- работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательного учреждения; подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров; согласованию локальных актов учреждения, выплачивать стимулирующую надбавку в размере, установленном коллективным договором.».

- пункты с 3.25. по 3.34. считать пунктами 3.27. по 3.34. соответственно.».

4. В коллективном договоре на 2023-2026 годы раздел IV «Рабочее время и время отдыха»:

- пункт 4.1.2. исключить.

- пункт 4.1.7. изложить в следующей редакции:

«4.1.7. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.»

- пункт 4.1.8. исключить.

- пункт 4.8. изложить в следующей редакции:

«4.8. При установлении учителям, для которых МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.7 настоящего раздела.»

- пункт 4.18. изложить в следующей редакции:

«4.18. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно–эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в п. 4.18, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательной организации в каникулярное время.»

- пункт 4.22. изложить в следующей редакции:

«4.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, в том числе между занятиями (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении). Время для отдыха и питания составляет не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).»

- добавить пункт 4.23.1. следующего содержания:

«4.23.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации»).»

Выполнение работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с ней видов отчетной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

Руководитель образовательного Учреждения не допускает:

- практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;

- практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее-ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ.

Классное руководство:

Работодатель при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с педагогическими работниками руководствуются Методическими рекомендациями Минобрнауки РФ от 03.02.2006 г. № 21 не допуская расширения видов отчетной документации, связанных с осуществлением соответствующих функций.»

- абзац 4 пункта 4.46. изложить в следующей редакции:

«- предоставляют по письменному заявлению женщин-матерей, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, матерей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, без матери, право на использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю, с оплатой его исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется в удобное для матери (отца) время. (п. 9.1. отраслевого областного соглашения, п.9.2.2 отраслевого территориального соглашения);»

- абзац 5 пункта 4.46. изложить в следующей редакции:

«- предоставляет родителям детей-первоклассников в День знаний (1 сентября) дополнительный оплачиваемый день отдыха (п. 4.43 КД);»

5. В коллективном договоре на 2023-2026 годы раздел VI «Социальные гарантии и льготы»:

- пункт 6.4. изложить в следующей редакции:

«6.4. При освобождении педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период его проведения с сохранением за ними места работы (должности) средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.»

- пункт 6.5.1. изложить в следующей редакции:

«6.5.1. на основании распоряжения Правительства Астраханской области от 23.10.2006 года № 459-Пр «О поддержке инициативы отдельных коллективов организаций в предоставлении женщинам дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц» предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, по их письменному заявлению одного дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц:

Педагогическим сотрудникам:

- за сентябрь, октябрь – 2 дня в каникулярный период (осень);

- за ноябрь, декабрь, январь – 3 дня в каникулярный период (весна);

- март, апрель, май – 3 дня в каникулярный период (лето);

Остальным работникам ежемесячно по 1 дню.

Неиспользованные дни не суммируются и не переносятся.».

6. В коллективном договоре на 2023-2026 годы раздел VIII «Гарантии профсоюзной деятельности»:

- пункт 8.2.2. изложить в следующей редакции:

«8.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, согласовывать их с профкомом в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);

- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (статья 160 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- создания комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установлении режима работы всех категорий работников;
- тарификации работников;
- установлении, изменении размеров и снятии надбавок и доплат;
- распределении должностных обязанностей работников;
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ;
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.».
- пункт 8.4. изложить в следующей редакции:
 - «8.4. В рамках своих полномочий работодатель:
 - 8.4.1. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
 - 8.4.2. признает право выборного органа первичной профсоюзной организации осуществлять в установленном порядке контроль за 44 соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);
 - 8.4.3. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивают право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ);

8.4.4. обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату через финансовые органы, осуществляющие открытие и ведение счетов муниципальных образовательных казенных и бюджетных организаций, на счет Профсоюза, с расчетных счетов организаций на расчетный счет Профсоюза удержанных из расчетных сумм работников, в том числе совместителей, членских профсоюзных взносов в размере 1% от всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат, применяемых у работодателя, независимо от источников этих выплат, согласно списков членов профсоюза, составленных и надлежащим образом заверенных выборными профсоюзными органами и работодателями на основании заявлений, поданных однократно работодателю при приеме на работу. При этом заявления сохраняют свою силу при реорганизации и смене собственника имущества организации и работодателя и проводят ежеквартальную (ежемесячную) сверку расчетов по членским профсоюзным взносам между организацией и Профсоюзом;

8.4.6. если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном коллективным договором (ст.30, 377 ТК РФ);

8.4.7. производит за счет средств фонда материального стимулирования организации ежемесячные компенсационные выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, по участию в разработке и согласованию локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров, производить надбавку в размере, установленном коллективным договором и Положением об оплате труда учреждения;

8.4.8. освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

8.4.9. обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному

взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

8.4.10. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации;

8.4.11. обеспечивает участие представителей работников в работе совещаний, проводимых администрацией организации, связанных с реализацией социально-экономических интересов и трудовых прав работников.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других;

8.4.12. выделяет профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,2 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные средства предусматриваются организацией на текущий финансовый год по статье «Прочие расходы»;

8.4.13. предоставляет возможность председателям выборных профсоюзных органов два раза в год, с обеспечением замены и с сохранением заработной платы, пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права и пенсионного обеспечения.

8.4.14. Гарантирует:

- доплату 20% от тарифной ставки председателю профкома за его работу и предоставление свободного от работы времени не менее 4 часов в неделю с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором учреждения на основании ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплату от 0,1 до 0,5 от оклада работнику, избранному уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда, за его работу. Предоставлять указанному работнику свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в соответствии с коллективным договором учреждения (ст. 370, 374 ТК РФ).

Размеры указанных доплат закрепляются в Положении об оплате труда организации и коллективном договоре.»

- пункт 8.5., 8.6., 8.7. исключить.

- добавить пункт 8.8. следующего содержания:

«8.8. Принимают меры для решения трудовых споров во внесудебном порядке.»

- добавить пункт 8.9. следующего содержания:

«8.9. Рассматривают представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок и принимают меры по устранению нарушений в установленном порядке.».

7. В положении о стимулирующих выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» приложения № 3 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»:

- абзац 1 пункта 2 изложить в следующей редакции:

«2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом учреждения, с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в соответствии с приложением 6 к Положению об оплате труда работников в целях принятия объективного решения.».

- пункт 4.4. изложить в следующей редакции:

«4.4. Премирование работников организации осуществляется на основании Приложения 4 к Положению об оплате труда работников.».

- абзац 28 пункта 4.6.6. изложить в следующей редакции:

«- ответственному за работу с электронным журналом.».

- добавить пункт 4.6.9. следующего содержания:

«4.6.9. за организацию работы по созданию и обеспечению звукового решения мероприятия» - не более 20 000,00 рублей.».

8. В положении о премировании работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» приложения № 4 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32»:

- абзац 11 пункт 3.3. изложить в следующей редакции:

«- за подготовку школы к новому учебному году до 35000 рублей;».

9. Все остальные положения коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» остаются неизменными и обязательны для исполнения «Сторонами».

10. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 14.06.2024 г.

11. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МБОУ г. Астрахани «СОШ № 32» на 2023-2026 годы, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью на 46 листах

Директор МБОУ
г. Астрахани «СОШ № 32» _____ О. Н. Сидорова



ГКУ АО
"Центр социальной поддержки
населения Кировского района
г. Астрахани"
№ _____
Дата 11.12.2014 г.
Подпись _____