КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» села Новосысоевка
Яковлевского муниципального района
на 2020-2023 годы

От работодателя:	От работников:
Директор МБОУ СОШ № 1 с. Новосысоевка	Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ№ 1 с. Новосысоевка
_____Н.С. Анашкина (подпись, ФИО)	_____ Е.А. Краснобород (подпись, ФИО)
м.п.	м.п.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду **Департамент труда и социального развития Приморского края**
(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от «____»_____20__г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, ФИО)

мп

I .Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 1» села Новосысоевка Яковлевского муниципального района (Далее – учреждение).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Приказом Министерства образования от 30.08.2013г. № 1015 (ред. от 28.05.2014г.) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза (далее – Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Краснобород Елены Анатольевны;
- ✓ работодатель, в лице его представителя – директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» села Новосысоевка Яковлевского муниципального района Анашкиной Нины Сергеевны

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иного представителя (представительный орган) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

5. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

8. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путём проведения собраний, отчётов ответственных работников, через информационные стенды, сайт.

9. Коллективный договор сохраняет свое действие:

9.1. в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ);

9.2. при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ);

9.3. при смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ);

9.4. при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ);

9.5. в течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

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

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

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

10.3. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

I. Трудовые отношения

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главами 10-13ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ст.63 ТК РФ).

3. В соответствии со ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в обязательном порядке предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета.

5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

6. Наименования должностей и профессий работников общеобразовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности

кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением.

8. Учебная нагрузка учителя (педагогическая работа) в течение учебного года не может быть уменьшена по инициативе администрации учреждения ст. 333 ТК РФ.

9. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

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

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

12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

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

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, об уменьшении учебной нагрузки в течение года, о догрузке другой педагогической работой и др.), а также о причинах, вызвавших необходимость изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (ч.3 ст.74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

16. Работодатель или его полномочный представитель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- своевременно и в полном объёме перечислять за работников учреждения пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Приморскому краю.

17. Прекращение трудового договора оформляется приказом Директора школы.

С приказом Директора школы о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

18. Работодатель обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии со статьёй 88, 90 ТК РФ. Предоставление персональных сведений выборному профсоюзному органу возможно только с письменного согласия самого работника.

II. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения

квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель обязуется:

1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объёма работ.

2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно основываться на приказах о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

7. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

8. Стороны договорились, что:

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

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 15 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

-работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального обучения, независимо от того, за чей счёт они обучаются.

9. Не допускают увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – обязательно уведомляют об этом территориальные органы занятости не менее чем за 2 месяца.

10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

12. Стороны проводят согласованные действия по обеспечению социально-трудовой адаптации молодёжи.

IV. Режим труда и отдыха

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей пятидневной недели с двумя выходными днями, работу с ненормированным рабочим днём для административного персонала, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными приказом директора школы № 6-А от 09.01.2020 г. (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения утвержденным постановлением Администрации Яковлевского муниципального района от 24.08.2015г. № 294.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со статьей 93 ТК РФ в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего 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.

5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за

пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Для лиц моложе 18 лет устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

9. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

11.За дополнительную работу при проведении ОГЭ и ЕГЭ педагогическим работникам выплачивается компенсация (п.9 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

12.1. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе (работа в пришкольных лагерях, трудовых бригадах) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

12.3. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

12.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

12.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

12.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

12.8. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска пользуется работник.

12.9. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

12.10. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск может предоставляться вне графика.

12.11. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (уборщик санузлов – 4 календарных дней).

- с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст.119 ТК РФ (заместителю директора по АХР).

12.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному отпуску.

12.13. Библиотечным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4-х дней.

Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в соответствии со статьёй 128 ТК РФ:

-работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-работникам по случаю празднования юбилейной даты – один день;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

12.14.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (Закон РФ «Об образовании» п. 5 ст.55).

13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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).

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

V. Оплата и нормирование труда

6.1. Основные условия оплаты труда.

6.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, повышающие коэффициенты к базовым окладам за квалификационную категорию, за специфику работы в образовательных учреждениях, за выслугу лет, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов компенсационных выплат;

д) перечня видов стимулирующих выплат;

е) примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Яковлевского муниципального района, утвержденного постановлением Администрации Яковлевского муниципального района № 58-НПА от 18.02.2019 г.

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

6.2. Размеры окладов работников учреждения

6.2.1. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденным Администрацией Яковлевского муниципального района, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.2.2. К окладам работников по профессиональным квалификационным группам руководителем Учреждения устанавливается следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за выслугу лет;

-повышающий коэффициент за государственную, за отраслевую ведомственную награду.

6.2.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,30;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,20;

- при наличии второй квалификационной категории или подтверждения соответствия занимаемой должности по итогам проведенной аттестации - 0,10.

6.2.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах, группах, с индивидуально обучающимися на дому по общеобразовательной и коррекционной программам:

- педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом (коррекционная программа) - 0,20;

- педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом (общеобразовательная программа) - 0,15.

Размеры повышающих коэффициентов и перечень должностей, по которым они применяются, определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися.

6.2.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже

работы:

от 1 до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

В стаж работы педагогических работников, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях образования.

В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет, работников Учреждения (кроме педагогических) засчитывается время работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

6.2.6. Повышающий коэффициент:

- за государственную награду - 0,10;

- за ведомственную награду - 0,05.

6.2.7. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = ОПКГ + ОПКГ х ∑ПК

где:

Рор - размер оклада работника;

Опкг - оклад работника по ПКГ;

∑ПК - сумма повышающих коэффициентов.

6.2.8. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

6.2.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, наличия отраслевой государственной, ведомственной награды, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении государственной, ведомственной награды со дня предоставления соответствующего документа.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.2.10. Размеры окладов работников Учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп,

увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Яковлевского муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.3. Исчисление заработной платы педагогическим работникам.

6.3.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается:

- педагогам - за 18 часов педагогической работы в неделю.

Составление тарификационных списков преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу, осуществляется по состоянию на 01 сентября соответствующего года.

6.3.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем деления размеров окладов, установленных с учетом квалификации, или на основании аттестации, ставок их заработной платы на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю и умножения полученного результата на фактическую учебную нагрузку в неделю.

6.4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

6.4.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления).

6.4.2. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденных постановлением Администрации Яковлевского муниципального района № 58 - НПА от 18.02.2019 года устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.4.3. При введении отраслевых систем оплаты труда работников Учреждения компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.4. При введении отраслевых систем оплаты труда работников Учреждения компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей

148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам образовательного Учреждения осуществляются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

6.4.5. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25 процентов размера оклада по ПКГ (оклада с учетом повышающего коэффициента за выслугу лет – в случае его установления).

6.4.6. Учителям и другим педагогическим работникам Учреждения производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей за классное руководство в классе с нормативной наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Учителям и другим педагогическим работникам Учреждения производится ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей за классное руководство за организацию работы среди несовершеннолетних по профилактике правонарушений, привлечению их к занятиям физической культурой и спортом, кружковой деятельности, за работу с родителями.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года N 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

6.4.7. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей (письменных работ учащихся***)*** в следующих размерах:

- 1 - 4 классы - 10 процентов оклада;

- по русскому языку и литературе - 15 процентов оклада;

- по математике и иностранному языку - 10 процентов оклада.

В классах с числом учащихся менее 14 человек ежемесячная выплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов от соответствующих выплат.

6.4.8. При введении отраслевых систем оплаты труда работников Учреждения размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления).

6.5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

- выплаты за качество выполняемых работ.

- премии по итогам работы.

6.5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учётом целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Целевые показатели эффективности деятельности работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений разрабатываются руководителем Учреждения.

Оценка эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется два раза в год (сентябрь, январь) комиссией по рассмотрению и установлению стимулирующих и компенсационных выплат (далее - комиссия), создаваемой руководителем Учреждения. Состав комиссии и порядок оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем Учреждения.

6.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в соответствии с приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

Размеры выплат за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены в Положении об оплате труда МБОУ СОШ № 1 с. Новосысоевка утвержденный приказом директора школы № 26 от 30.12.2015г.

Комиссия действует на основании Положения о комиссии, утверждённого приказом работодателя с учётом мотивированного мнения профкома.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя учреждения.

6.5.4. Заработная плата выплачивается работникам 30 числа текущего месяца за первую половину и 15 числа последующего месяца заработная плата за вторую половину.

6.5.5. Минимальный размер заработной платы за I половину месяца должен быть не ниже оклада за отработанное время.

6.5.6. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.6. Профсоюзный комитет обязуется:

6.6.1. Участвовать в формировании систем оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

6.6.2. Добиваться роста заработной платы и способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников.

6.6.3. Принимать участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов образовательных учреждений по оплате труда.

VI. Гарантии и компенсации

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

1. Содействовать формированию здорового образа жизни сотрудников.
2. Проводить профилактические мероприятия по противодействию распространения наркомании и алкоголизма среди работников организации.
3. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.
4. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату всех видов пособий, на оздоровление детей, использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.
5. Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования.
- в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников.
- обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечным фондом.
- организовать в учреждении питание для работающих, наличие учительских.
- возмещать расходы на погребение, сверх расходов, установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

- работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6. Работодатель:

-способствует проведению спартакиад, смотров художественной самодеятельности, Дней здоровья.

7. Профсоюзный комитет:

-проводит культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

-обеспечивает контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

-осуществляет контроль за своевременным перечислением страховых взносов;

-оказывает содействие в приобретении на льготных условиях путёвок в профсоюзные санатории членам профсоюза и их детям.

8. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

-установить поощрительную систему при наличии почётных званий работникам.

9. Лица, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проекта коллективного договора, могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка, но не более чем на 3 месяца. В Положении об оплате труда и премировании могут быть предусмотрены выплаты за работу по подготовке проекта коллективного договора.

VII. Охрана труда и здоровья

Стороны признают в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества создание здоровых и безопасных условий труда работников, сохранения их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

а. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.1.2. Контролировать состояние условий труда, включая температурный режим в производственных помещениях.

8.1.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.1.4. Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда разработать План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

8.1.5.Включать представителей профкомов в состав комиссий:

-по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;

-по приёмке в эксплуатацию вновь построенных и реконструированных производственных объектов.

8.1.6.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.8.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.9.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.10.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12.Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

8.1.15.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с

профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16.Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17.Обеспечивать контроль за своевременным получением работниками медицинских страховых полисов.

8.1.18.Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.1.19.Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углублённых медосмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счёт средств соцстраха.

8.1.20.Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

8.1.21.Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.22.Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение за счёт средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств учреждения.

8.1.23.Обеспечивать приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий и должностей и работ.

8.1.24.Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

-дополнительный отпуск;

-доплату к должностному окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.

8.1.25.Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.1.26.Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Фонда социального страхования частичного финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счёт страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профзаболеваний. Обеспечивать целевое использование этих средств в соответствии с планом предупредительных мероприятий.

8.1.27.Обеспечивать условия труда молодёжи в возрасте до 18 лет, в т. ч.:

-при прохождении производственной практики в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырёх часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда, за счёт собственных средств или фонда социального страхования.

8.1.28.Стороны обязуются совместно организовывать проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда.

8.2. *Профком обязуется*:

8.2.1. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде.

8.2.2. С уполномоченным лицом по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов РФ и нормативных правовых актов за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в школе в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса РФ.

8.2.3. Избрать уполномоченного по охране труда профсоюза и представителей профсоюза – членов комиссии по охране труда.

8.2.4. Организовывать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка, в проведении трёхступенчатого контроля за охраной труда.

8.2.5. Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений.

8.2.6. Поручать уполномоченным лицам в случае ухудшения условий труда и учёбы, грубых нарушений требований охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, пожарной и экологической безопасности письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

8.2.7. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с членами профсоюза.

8.2.8. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

IX. Развитие социального партнёрства и гарантии профсоюзной деятельности

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимости улучшения социально-экономического положения работников

9.1. Стороны:

9.1.1. Способствуют повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения при реализации федеральных программ, приоритетных национальных проектов, законов Приморского края и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

9.1.2. Содействуют реализации принципа административно-общественного управления образованием в учреждении.

9.1.3. Принимают участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

9.1.4. Способствуют укреплению трудовой дисциплины и организации соревновательного движения в коллективах за повышение производительности труда и эффективности производства.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.2. Содействует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления школой (попечительский совет, Совет школы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, разработки и утверждения устава образовательного учреждения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности школы в целом.

9.2.3. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информирует о них профсоюзный комитет.

9.2.4.Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

9.2.5. Принимает на себя обязательства Соглашений о регулировании социально-трудовых отношений, заключённых на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

9.2.6. Включает представителя выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления школой.

9.2.7. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ). Работодатель обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

9.2.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.9. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.2.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.2.11. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2.13. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернетом (ст. 377 ТК РФ).

9.2.14. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2.15. Работодатель учитывает значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрения работников.

9.2.16. Работодатель предоставляет неосвобождённому председателю выборного профсоюзного органа школы дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

9.2.17. Члены профкома, неосвобождённые от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением среднего заработка.

9.2.18. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (не распространяется на случаи расторжения трудового договора за виновные действия).

9.2.19. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, а также информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением коллективного договора.

9.2.20. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.21. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 374 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

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

-запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

-очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

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

-массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

-составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

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

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

-принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;

-разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников и другие вопросы.

9.2.22. Профсоюзы выходят с инициативой по разработке и заключению коллективных договоров, включению в них взаимных обязательств, направленных на сохранение и развитие производства, повышение производительности труда, рациональное использование рабочего времени.

X. Обязательства профкома

Работодатель признаёт профсоюзную организацию МБОУ СОШ №1 с. Новосысоевка в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени.

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективах учреждений.

10.2. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

10.3. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т. ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с

требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам (КТС) и суде.

Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в КТС, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.14. Организовывать обучение профсоюзного актива действующему пенсионному законодательству и практике его применения, в том числе через профсоюзный уголок.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь нуждающимся членам профсоюза с профсоюзной сметы.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.17. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, коллективного договора.

10.18. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Министерство труда и социальной политики Приморского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 66 от «30» 01 2020 г.
РЕКОМЕНДАЦИЯ от «30» 01 2020 г
№ 25/1066

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 37 (тридцать семь) листов.

Директор МБОУ СОШ № 1
с. Новосысоевка
_____ Н.С.Анашкина

Министерство труда и социальной политики Приморского края
Входящий № 38
«28» 01 2020 г.