

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 ст. ИСПРАВНОЙ»
11.12.2020г. – 10.12.2023г.

Директор муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная
школа №1 ст. Исправной»

Председатель профсоюза муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Основная общеобразовательная
школа №1 ст. Исправной»

И.Ф. Голоколенко И.Ф.

Н.В. Погорелова Н.В.

« 11 » декабря 2020 г.

« 11 » декабря 2020 г.

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Управлении труда и социального развития Администрации
Зеленчукского муниципального района

Регистрационный номер № 212 от « 11 » 12 2020 года

Начальник УТ и СР _____

ФИО

Меру
подпись

М.П.



ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2	Трудовой договор	5
Раздел 3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
Раздел 4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
Раздел 5.	Рабочее время и время отдыха	11
Раздел 6.	Оплата труда и нормы труда	16
Раздел 7.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	20
Раздел 8.	Охрана труда и здоровья	21
Раздел 9.	Гарантии профсоюзной деятельности	23
Раздел 10.	Обязательства профкома	26
Раздел 11.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	27
	Приложение 1. Соглашение по охране труда	28
	Протокол общего собрания трудового коллектива муниципального казенного образовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №1 ст.Исправной» № 6 от 11.12.2020г.	32
	Лист ознакомления с содержанием коллективного договора и приложением (на 2020-2023 годы) принятого на общем собрании трудового коллектива 11 декабря 2020 года	33

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа №1 ст. Исправной».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №1 ст. Исправной» (далее - ОУ) 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 действующим трудовым законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ (далее - профком);

— работодатель в лице его представителя – директора ОУ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ (в том числе – на внешних и внутренних совместителей).

1.6. Стороны договорились, что работодатель:

— доводит текст коллективного договора до сведения всех работников ОУ в течение 5 дней после его подписания;

— доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

1.8. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОУ и расторжения трудового договора с руководителем ОУ. В случае расторжения трудового договора с руководителем ОУ права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке,

установленном ТК РФ. Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в срок до 14 дней.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления ОУ:

— учёт мнения профсоюзного комитета;

— согласование с профсоюзным комитетом;

— 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе ОУ, внесение предложений по её совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16.1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

— перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.16.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

— правила внутреннего трудового распорядка;

— положение об оплате труда работников;

— соглашение по охране труда;

— перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

— положение о распределении фонда стимулирования оплаты труда;

— положение о премировании работников;

— другие локальные акты.

1.17. Коллективный договор заключается на основе принципов:

— социального партнёрства;

— равноправия сторон;

— уважения и учёта интересов сторон;

— гласности;

— обязательности выполнения;

— контроля за выполнением;

— ответственности сторон за невыполнение соглашений по их вине.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.

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

2.3. Трудовой договор с работниками ОУ заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- для выполнения временных (до 2 месяцев) работ;
- с лицами, поступающими на заведомо определенный срок;
- с лицами, работающими в данной ОУ по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

2.5. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй 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. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОУ с учётом мнения профкома.

Объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОУ по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. При установлении учителям, для которых данная ОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её 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.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной в приказе руководителя ОУ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора в связи с изменениями в организационных или технологических условиях труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ОУ, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы) по определённой специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК РФ).

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОУ работу,

соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ОУ.

2.13. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы). В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц пред пенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником ОУ, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ОУ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение ОУ (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОУ).

3.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

3.3. Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие ОУ.

3.4. Работодатель не менее, чем за три месяца представляет профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников ОУ в связи с сокращением численности (штата), ликвидации или реорганизации ОУ.

3.5. Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников ОУ в соответствии с законодательством.

Работодатель обязуется:

3.5.1. Своевременно направлять на обязательную профессиональную подготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

3.5.2. По заявлению педагогический работник может аттестоваться на первую и высшую квалификационную категорию не реже одного раза в пять лет.

3.5.3. Педагогический работник, не имеющий первой или высшей квалификационной категории должен пройти аттестацию школьной аттестационной комиссией на соответствие занимаемой должности согласно Положения о проведении аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.5.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 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 (если обучение осуществляется по профилю деятельности ОУ, по направлению ОУ или органов управления образованием, а также в

других случаях; финансирование может осуществляться за счёт экономии, внебюджетных источников).

3.5.7. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем, при необходимости подготовки работника работодатель направляет его на переобучение, издает соответствующий приказ, заключает договор с образовательным учреждением на переобучение работника (при наличии денежных средств в ОУ).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

3.5.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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 профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов 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.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Стороны договорились, что:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право при приёме на работу при появлении вакансий.

4.5. При появлении новых рабочих мест в ОУ, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из ОУ в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с приказом министра образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

– педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;

– педагогам-психологам;

– социальным педагогам;

– педагогам организаторам.

5.1.2. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям ОУ, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

5.1.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю:

– учителям 1-9 классов ОУ, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

5.1.4. Администрация ОУ обязуется:

Установить 5-дневную рабочую неделю для учителей всех классов.

Начало работы I смены – с 8³⁰

Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, две большие перемены после второго и четвертого уроков по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим часам.

Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя ОУ. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другой ОУ не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

Административный персонал, уборщицы служебных помещений школы, рабочий по ремонту и обслуживанию здания, дворник, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством, работают по 40-часовой рабочей неделе.

Повар работает по 36-часовой рабочей неделе.

Сторожа работают по сменному графику по 40-часовой рабочей неделе. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома,

а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

5.4. При составлении расписания учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 1 академического часа в день, более 3 академических часов в неделю) между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагогические работники не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, в частности присутствия на запланированных общешкольных мероприятиях или выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, в соответствии с индивидуальным планом.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ОУ (заседания педагогического совета, родительские собрания), учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы. План мероприятий ОУ должен быть вывешен в учительской не позднее, чем за две недели до проведения.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников ОУ в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, 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.

5.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы ОУ сокращается на один час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

5.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и

дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются рабочим временем педагогических и других работников ОУ.

В каникулярный период педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего объёма учебной нагрузки в неделю, установленного до начала каникул, с сохранением заработной платы, установленной при тарификации.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (мелкий ремонт, работа на территории, охрана ОУ) в пределах установленного им рабочего времени с учётом состояния здоровья. Школьный повар на время летних каникул переводится на должность уборщицы служебных помещений.

Режим рабочего времени в каникулярный период определяется графиком работы. С согласия работников в этот период может быть введён суммированный учёт рабочего времени, в связи, с чем ежедневная продолжительность рабочего времени может не совпадать с продолжительностью рабочей недели, установленной до начала каникул.

5.10. Директору школы и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, прочим работникам ОУ - 28 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы.

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

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

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в случае отзыва работника из отпуска в связи с необходимостью;
- других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами ОУ.

5.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Компенсация за отпуск предоставляется работникам, занятым в каникулярное время в оздоровительных лагерях в обязательном порядке, другим работникам - при наличии средств.

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск категориям работников с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

— главному бухгалтеру – 3 рабочих дней;

5.13.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст. 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

С письменного согласия работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

5.13.3. Предоставлять по заявлению работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

— работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

— работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

— одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

— отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.13.2. Предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в случаях:

— при рождении ребёнка в семье - до 5 дней;

— для сопровождения ребёнка-первоклассника в школу - до 5 дней;

— в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;

— для проводов детей в армию - 3 дня;

— в случае регистрации брака работника - до 10 дней; брака детей работника - 5 дней;

— на похороны близких родственников - до 10 дней;

— лицам, имеющим звание «Ветеран труда» - до 30 дней.

5.13.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

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

— работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Положением, разработанным Министерством образования РФ.

5.13.5. В случае привлечения работника к организации и проведению ОГЭ и других экзаменов вести суммированный учёт рабочего времени и по итогам предоставить в каникулярные дни отгулов за время, затраченное сверх учебной нагрузки или стимулирующие надбавки.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.17. Дежурство педагогических работников по ОУ должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.18. Работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Раздел 6. Оплата труда и нормы труда

6.1. Оплата труда работников ОУ осуществляется согласно Положению о переходе на новую систему оплаты труда и с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- Мнения профсоюзного органа работников.

6.2. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца (2 раза в месяц):

- за первую половину 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину 15 числа следующего за отчетным месяцем.

При выплате второй половины заработной платы работодатель извещает до 10 числа следующего за отчетным месяцем в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику по его желанию в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплаты заработной платы за первую половину месяца определить в размере тарифной ставки за отработанное время.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.3. Заработная плата педагогических и других работников ОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера педагогическим и другим работникам ОУ устанавливаются в соответствии с «Положением о новой системе оплаты труда».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ОУ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами ОУ с учетом мнения профкома.

6.4. Расчет оклада педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится 1 раз в год на 1.09.

6.5. Для определения доплат стимулирующего характера каждым учителем, заполняется оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы 2 раза в год в сентябре и в январе, определяется количество баллов. Стоимость 1 балла определяется делением денежной суммы, определенной на доплаты стимулирующего характера на месяц, на сумму баллов по ОУ.

6.6. Для определения доплат стимулирующего характера создается комиссия из числа работников ОУ, куда в обязательном порядке входит председатель профкома. Данная комиссия рассматривает результаты оценочных листов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности. Директор ОУ представляет на Управляющий совет школы показатели деятельности педагогов, претендующих на доплаты стимулирующего характера. Стимулирующие доплаты определяются на период с 1.09 по 30.12 и с 1.01 по 31.08.

6.7. Заработная плата прочих работников ОУ состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оплаты труда прочих работников ОУ определяется с учетом следующих условий:

- должностного оклада (ставки);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- оплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников;
- других условий оплаты труда, установленных законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Карачаево-Черкесской Республики, органов местного самоуправления.

6.8. Штатное расписание ОУ утверждается директором ОУ и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого ОУ.

6.9. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора ОУ рассчитываются и устанавливаются на основании Постановления Правительства КЧР от 11.08.2010г. №257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования КЧР».

Премирование директора ОУ осуществляется на основании распоряжения Учредителя.

Премирование педагогических и прочих работников ОУ осуществляется на основании приказа директора ОУ.

Заместителям директора ОУ должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - на 10% ниже должностного оклада директора ОУ;
- при наличии I квалификационной категории - на 20% ниже должностного оклада директора ОУ;
- при отсутствии квалификационной категории - на 30% ниже должностного оклада директора ОУ.

Главному бухгалтеру должностной оклад устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшего образования - на 10% ниже должностного оклада директора ОУ;
- при наличии среднего профессионального образования - на 20% ниже должностного оклада директора ОУ.

Главному бухгалтеру стимулирующие выплаты при наличии денежных средств устанавливаются приказом директора ОУ по следующим критериям:

- выплаты за качество работы и высокие результаты не более 40% от оклада работника;
- оплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника не более 40% от оклада работника.

Заместителю директора учебно-воспитательной работе стимулирующие выплаты начисляются согласно критериев и показателей оценки результативности профессиональной деятельности. В случае, если заместитель директора по учебно-воспитательной работе ведёт учебные часы, то стимулирующие выплаты начисляются как учителю предметнику.

При наличии денежных средств работникам ОУ устанавливаются доплаты за наличие званий:

- «Заслуженный» - 10% от должностного оклада (ставки);
- «Народный» - 15% от должностного оклада (ставки);
- «Почётный работник» - 20% от должностного оклада (ставки).

6.10. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, при этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В ОУ принимаются необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств директор ОУ вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

6.12. Изменение должностных окладов производится при присвоении квалификации - со дня выходы приказа о решении аттестационной комиссии.

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты за замещение директора УО устанавливается Учредителем.

Размер доплаты педагогическим работникам производится из расчета за фактически отведенные часы, исходя из размера собственного оклада, в пределах установленного фонда заработной платы.

Размер доплаты прочим работникам устанавливается в процентном отношении к сумме оклада по основному месту работы и должна быть зафиксирована в отдельном соглашении, заключённом с работником.

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.14.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.14.3. Сверхурочная работа оплачивается (ст. 152 ТК РФ): за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

6.14.4. Каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: за каждый час ночной работы

производится доплата в размере 35 % к окладу. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.15. Минимальный размер заработной платы не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда установленного в Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы (минимальная заработная плата) - месячная заработная плата работника, отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда).

6.16. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед Комитетом по образованию о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. Педагогические работники, имеют право на социальную поддержку:

– меры социальной поддержки по возмещению расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в виде ежемесячной денежной компенсации (далее – возмещение расходов) предоставляются педагогическим работникам республиканских государственных образовательных учреждений, муниципальных образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Карачаево-Черкесской Республики, пенсионерам из числа педагогических работников, которые проработали в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Карачаево-Черкесской Республики в указанной сфере не менее 10 лет.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников ОУ 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 Работодатель:

8.2. Заключает Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Предусматривает в смете расходов учреждения целевое выделение средств на мероприятия по охране труда.

8.4. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников ОУ, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.5. Проводит в ОУ 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам разрабатывает план практических мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

8.6. Формирует совместную комиссию по охране труда, в которую в обязательном порядке включаются члены профкома и комиссии по охране труда. Организует обучение уполномоченных по охране труда.

8.7. Проводит обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования работников отдельных категорий.

8.8. Улучшает содержание помещений для работы и отдыха учителей (учительских) в период поведения ремонтных работ в рамках выделенных средств.

8.9. Обеспечивает работников сертифицированной 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.

8.10. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.11. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей согласно законодательству РФ.

8.12. Обеспечивает совместно с профсоюзным комитетом контроль за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда, правильному применению коллективных и индивидуальных средств защиты.

8.13. Проводит совместно с профсоюзным комитетом анализ производственного травматизма, заболеваемости в учреждениях образования города и разрабатывает рекомендации по их профилактике и снижению.

8.10. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учет. Обеспечивает контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

8.14. Выделяет необходимые средства на оплату медицинского оборудования, материалов, лекарств. Своевременно пополняет медицинские аптечки для оказания первой медицинской помощи работникам ОУ.

8.15. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.16. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда; правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ОУ. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.17. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками ОУ на время приостановления работ государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.19. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда. Доплаты этим категориям работников устанавливаются согласно Положения об оплате труда работников ОУ.

8.20. Ходатайствует перед Учредителем о материальной помощи на возмещение расходов 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.

8.21. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия принимает меры к их устранению.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, положениями о первичных организациях и коллективным договором.

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

9.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ОУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников ОУ может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

9.6. Работодатель, соблюдая права и гарантии профсоюза, способствуют его деятельности:

- предоставляет профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;
- предоставляет профкому возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ);
- предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы столовых;
- обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации с расчетных счетов учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручениями ОУ.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления

работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

9.7. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие локальные нормативные акты:

- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- продолжительность дополнительных отпусков;
- распределение премиального фонда;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

9.8. С учетом мнения профкома принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), режим работы ОУ;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст. 99;
- Положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего характера за вредные условия труда и их размеры;
- Положение о премировании и его размеры (ст. 135, ст. 191 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113, ст. 135 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 82, ст. 180 ТК РФ);
- должностные обязанности (инструкции).

9.9. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

9.9.1. Дисциплинарные взыскания к членам профсоюза применяются в соответствии с ст. 193 ТК РФ.

9.9.2. Увольнение по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ работников, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных органов ОУ - с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9.3. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их кратковременной профсоюзной учебы.

9.9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, председателя и членов профкома на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, съездов,

созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию и других.

Раздел 10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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 РФ.

10.2. 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.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ОУ.

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

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

10.7. Направлять учредителю (собственнику) ОУ заявление о нарушении руководителем ОУ, 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).

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

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

10.14. Участвовать в работе комиссий ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОУ.

10.16. 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 зарплате и страховых взносах работников.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ОУ.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

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

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

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

11.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. 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.

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

Приложение №1
к коллективному договору
МКОУ «ООШ №1 ст.Исправной»
на 2020-2023 год

**Соглашение по охране труда
МКОУ «ООШ №1 ст. Исправной»**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Количество	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	Создание комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы		1 раз в год	-	До 01.08. текущего года	Директор
2	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		2 раза в год	-	До 01.04. текущего года До 11.11. тек.года	Заведующий хозяйством
3	Разработка плана подготовки к работе учреждения в осенне-зимний период		1 раз в год	-	До 01.10. текущего года	Директор Заведующий хозяйством
4	Обучение и проверка знаний по охране труда работников		1 раз в год	8000 руб.	До 01.07 текущего года	Директор
5	Издание приказа по созданию комиссии по охране труда, соблюдению правил техники безопасности и возложению обязанностей за: - организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда; - обеспечение контроля за безопасностью приборов и ТСО		1 раз в год	-	До 01.08 текущего года	Директор
6	Издание приказа «О назначении ответственного за электрохозяйство»		1 раз в год		До 01.01 текущего года	Заведующий хозяйством
7	Издание приказа «О назначении ответственного за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых установок»		1 раз в год	-	До 01.07 текущего года	Директор
8	Издание приказа «Об организации работы по усилению мер безопасности при проведении мероприятий на спортивных площадках и сооружениях»		1 раз в год	-	До 01.08 текущего года	Директор
9	Издание приказа «О мероприятиях по гражданской обороне и предотвращению чрезвычайных ситуаций»		1 раз в год	-	До 01.01 текущего года	Директор
10	Издание приказа «Об организации работы учреждения		1 раз в год	-	До 01.12 текущего года	Директор

	в период низких температур»					
11	Издание приказа «Об антитеррористической безопасности»		1 раз в год	-	До 01.10 текущего года	Директор
12	Ведение Журналов регистрации несчастных случаев с учащимися, инструктажа безопасности на рабочем месте, инструктажа учащихся по охране и безопасности труда при организации общественно-полезного, производительного труда и проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, регистрации несчастных случаев на производстве, проверки знаний по технике безопасности у персонала 1-й группы по электробезопасности		Постоянно	-	В течение года	Директор
13	Разработка и периодический пересмотр инструкций по охране труда		1 раз в 5 лет	-	В течение года	Директор
14	Контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря, наличием противопожарного оборудования, медицинских средств и средств индивидуальной защиты, за наличием наглядной агитации и необходимых инструкций		Постоянно	-	В течение года	Директор
15	Разработка графика дежурства по контролю за системой водопровода и отопления в здании школы в период значительного понижения температуры		Октябрь–март текущего года	-	В период значительного понижения температуры	Директор

Технические мероприятия

1.	Приведение степени освещенности к норме в кабинетах: Лампа люминесцентная ЛБ-40	Шт.	100	30 000 руб.	До 01.09 текущего года	Заведующий хозяйством
2.	Очистка осветительных приборов, стекол окон, панелей от пыли		1 раз в год	За счет собств. сил	До 01.07 текущего года	Заведующий хозяйством
3.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.		1 раз в год	12000 руб.	До 01.08 текущего года	Заведующий хозяйством
4	Проверка котельной, системы отопления и вентиляции, контрольно-измерительных приборов в тепловом узле здания ОУ, осмотр и при необходимости ремонт изоляции труб		Октябрь – март текущего года	За счет собств. сил	В период значительного понижения температуры	Заведующий хозяйством

	водопровода и канализации в неотапливаемых помещениях					
5	Утепление окон и дверных проемов	Шт	Все окна	За счет собств. сил	До 15.10 текущего года	Заведующий хозяйством
6	Очистка крыши от снега и льда		Осенне-зимне-весенний период	За счет собств. сил	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
7	Уборка сосулек с крыш		Весенний период	За счет собств. сил	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
8	Замена светильников в коридоре и кабинетах	Шт.	25	За счет средств учреждения	До 01.09 текущего года	Заведующий хозяйством
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
1.	Провести профилактический медицинский осмотр работников школы		22	60 000 руб.	До 01.09 текущего года	Директор
2	Приобретение медикаментов			5 000 руб.	До 01.09 текущего года	Директор
3	Вакцинация работников		Постоянно	-	В течение года	Директор
Обеспечение средствами индивидуальной защиты						
1.	Приобретение индивидуальных средств защиты: - халаты х/б - перчатки резиновые - рукавицы комбинированные - коврик диэлектрический - очки защитные - индикатор напряжения	Шт. пара пара шт Шт. Шт.	4 20 24 1 2 1	За счет средств учреждения	До 30.12 текущего года	Заведующий хозяйством
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами	гр. мл.	мыло туалетное - 200 или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах -250	5 000 руб.	ежемесячно	Заведующий хозяйством
Мероприятия по пожарной безопасности						
1	Издание приказа «Об установлении противопожарного режима в образовательном учреждении»	1	1 раз в год	-	До 01.08 текущего года	Директор
2	Издание приказа «Об обеспечении безопасности образовательного процесса и пожарной безопасности»	1	1 раз в год	-	До 01.08 текущего года	Директор
3	Издание приказа «О соблюдении	1	1 раз в год	-	До 25.12	Директор

	пожарной безопасности при проведении новогодних мероприятий» и в период зимних каникул»				текущего года	
4	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных занятий по эвакуации всего персонала: 1 раз в месяц, плановая, перед проведением новогодних мероприятий - внеплановые		По графику	-	В течение года	Директор
5	Обеспечение свободных от посторонних предметов запасных выходов			-	Постоянно	Заведующий хозяйством
6	Проведение пропитки деревянных конструкций		1 раз в 3 года	75 000 руб.	До 01.08 текущего года	Заведующий хозяйством
7	Проверка и замена огнетушителей		1 раз в 5 лет	13 500 руб.	До 01.08 текущего года	Заведующий хозяйством

Директор МКОУ «ООШ №1 ст. Исправной»

И.Ф. Голоколенко

Заведующий хозяйством

А.Н. Пешкова

Протокол №6
общего собрания трудового коллектива
муниципального казенного образовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа №1 ст. Исправной»

«11» декабря 2020г.

ст. Исправная

Присутствовали:

22 человек.

Общее количество работников 22.

Собрание считать правомочным.

Повестка дня:

– Об избрании председателя и секретаря собрания.

– Об утверждении Коллективного договора МКОУ «ООШ №1 ст.Исправной» на 11.12.2020г.-10.12.2023г.

1. Слушали:

С предложением избрания председателя и секретаря собрания выступила И.О. заместитель директора по учебно-воспитательной работе Ганюта Елена Петровна.

Постановили:

Избрать председателем собрания председателя первичной профсоюзной организации МКОУ «ООШ №1 ст. Исправной» Погорелову Наталью Владимировну, секретарём собрания Пешкову Анастасию Николаевну.

Голосовали: «за» - 22 человек;

«против» - 0 человек.

2. Слушали:

По вопросу об утверждении Коллективного договора МКОУ «ООШ №1 ст.Исправной» на 11.12.2020г.-10.12.2023г. выступила директор школы Голоколенко Ирина Фёдоровна. Она предложила утвердить Коллективный договор МКОУ «ООШ №1 ст.Исправной» на 11.12.2020г.-10.12.2023г. в связи с истечением срока действия предыдущего Коллективного договора.

Постановили:

Утвердить Коллективный договор МКОУ «ООШ №1 ст.Исправной» на 11.12.2020г.-10.12.2023г.

Голосовали: «за» - 22 человек;

«против» - 0 человек.

Председатель собрания:

Н.В. Погорелова

Секретарь собрания:

А.Н. Пешкова

«Согласовано»

Директор МКОУ «ООШ №1
ст. Исправной»

И.Ф. Голоколенко

