

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4»

641100 Курганская область, Шумихинский район,
г.Шумиха, ул. Кирова, д.19 телефон 8(35-245) 2-10-31

Зарегистрировано:

"17" ноября 2021 года

№ регистрации: 21-22-006

Еланцев С.А. _____

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Смирнова М.Ю - директор МКОУ « СОШ №4»

1.2. Представитель работников

Никифорова Н.В. – уполномоченный представитель коллектива _____

2. Договор подписан **15.11.2021 г.**

3. Срок действия договора с **15 ноября 2021 г. по 14 ноября 2024 г.**

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №4»**

Коллективный договор

На период с «15» ноября 2021 г. по «14» ноября 2024 г.


От работодателя:

Директор МКОУ «СОШ №4»


_____ Смирнова М.Ю.
подпись МКОУ Ф.И.О. .
«СОШ № 4»
Для документов
ИНН 1024501384/201 *
ИНН 4524005814 *
Отдел образования
Шумихинского муниципального района
Кировской области

От работников:

Уполномоченный представитель
трудоого коллектива


_____ Никифорова Н.В.
подпись Ф.И.О.

г. Шумиха, 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Настоящий договор заключен между работодателем в лице директора школы Смирновой Марины Юрьевны с одной стороны и работниками с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники доверяют и поручают уполномоченному представителю Никифоровой Наталье Викторовне представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

нормативно – правовые акты Министерства просвещения (Министерства образования и науки РФ);

Закон Курганской области от 02 июля 2002 года N 199 "О регулировании системы социального партнёрства в Курганской области" (с изм. от 28 октября 2002 года, 7 июня 2005 года, 9 марта 2007 года, 30 ноября 2007 года, 1 июля 2010 года, от 30 сентября 2013 года) Принят Курганской областной Думой 25 июня 2002 года;

Областное отраслевое соглашение между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2020-2023 годы;

Территориальное отраслевое соглашение между территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отделом образования на 2020-2023 годы.

1.3 Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4 Коллективный договор признает право работника на участие в управлении учреждением.

а) Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными и нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменений условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

б) Работники имеют право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена ТК РФ;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

в) Работники обязаны:

- выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись при приеме на работу. (Устав учреждения, настоящий коллективный договор, правила

внутреннего трудового распорядка, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции);

- бережно относиться к школьному имуществу, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;
- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;
- быть примером для обучающихся;
- постоянно повышать свое педагогическое мастерство.

Директор признает Никифорову Н.В. полномочным представителем трудового коллектива. **Уполномоченный представитель имеет право на:**

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о доплатах;
- положение о выплатах стимулирующего характера;
- график отпусков;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по её совершенствованию.
- Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может

ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ (ст.43) и иных законодательных актов.

1.5 Условия Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

Положения коллективного договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

1.6 Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

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

1.7 Стороны договорились, что изменяя и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменяя и дополнения в текст коллективный договор не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством РФ и положения прежнего коллективного договора.

1.8 Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств, осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

Уполномоченный представитель коллектива два раза в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

1.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.12 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений учреждения, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им правомочия Работодателя и Работников.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями под роспись, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников).

1.16 Основные принципы социального партнерства между сторонами коллективного договора:

- уважение и учет интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- обязательность выполнения коллективного договора, нормативных положений и соглашений;
- контроль за исполнением принятого коллективного договора и соглашения обеими сторонами.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Администрация обязуется:

2.1 При увольнении по сокращению штатов принять меры по трудоустройству высвобождаемого работника.

2.2 При увольнении по сокращению штатов руководствоваться п.2 ст.81 ТК РФ, а также предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации лицам пред пенсионного возраста.

2.3 Работникам, подлежащим высвобождению, до начала увольнения или перевода дать возможность в случае необходимости повысить квалификацию, предоставить один день в неделю для поиска работы в течение двух месяцев без сохранения заработной платы.

2.4. Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1 Администрация и уполномоченный представитель коллектива обязуются обеспечить участие работников в управлении учреждением. С этой целью:

1) На собрания работников после согласования с представителем ТК выносятся следующие вопросы, затрагивающие интересы членов коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера учителям и классным руководителям, педагогическим работникам и работникам МКОУ «СОШ №4» г. Шумихи;

- соглашение по охране труда;

- коллективный договор.

2) Согласуются с представителем ТК следующие вопросы:

- графики сменности, расписания;

- привлечение к сверхурочной работе;

- графики ежегодных отпусков;
- поощрение работников;
- привлечение к дисциплинарной ответственности членов профкома;
- расторжение трудового договора по инициативе администрации производить лишь с согласия ПК по основаниям, перечисленным в ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ;
- предварительное комплектование кадров (ст. 331, ст. 333 ТК РФ);
- тарификация педагогических работников (ст. 333 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций по охране труда и технике безопасности (ст. 210, ст. 212, ст.214 ТК РФ);
- определение размера доплаты за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ).

3.2 Прием на работу.

Оформляется трудовым договором и приказом по учреждению. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

3.2.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются эффективным контрактом (далее по тексту - трудовым договором), настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязуется:

3.2.2. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ и распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

3.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

3.2.6. Сообщать представителю ТК сотрудников (в случае если он создан) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца.

3.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам. Приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющих трудовой стаж менее одного года.

3.2.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

3.2.9. Проводить обязательное повышение квалификации педагогического состава один раз в три года с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя. При необходимости заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении, а также о направлении работников на переподготовку.

3.2.10. 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).

3.2.11. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ч.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (четыре часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.12. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод Работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

Представлять гарантии и компенсации работника, совмещающим работу с получением образования в порядке предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.2.13. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом МКОУ «СОШ № 4», тарификацией и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Порядок установления учебной нагрузки:

- Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, при условии сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах, учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника;
- Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения уполномоченного представителя;
- Расстановку кадров на новый учебный год проводить не позднее 15 апреля текущего года и согласовывать с уполномоченным представителем от коллектива ;
- Устанавливается до ухода работников в отпуск;
- Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.
- Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.
- В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ
- Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.
- В случае сокращения классов в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой;
- Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Приказом Минобрнауки Росси от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы

платы) педагогических работников и опорядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204) определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой по возможности.

- Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы, которой регулируется образовательным учреждением.

3.4. Аттестация, профессиональная подготовка и переподготовка кадров

- ОУ должно своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается уполномоченный представитель;
- Администрация должна обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок;
- Предоставить право аттестуемым работникам самим выбирать форму учета педагогических знаний (зачет, собеседование, защита реферата, научно- методические разработки и др.);
- Педагогическим работникам, привлеченным вышестоящими органами управления образованием к работе экспертных комиссиях предоставлять в каникулярное время *один день*;
- Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства. Во время прохождения

курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, заработная плата.

3.5. Режим работы

Администрация образовательного учреждения обязуется:

- Установить 6-дневную рабочую неделю для учителей всех классов. При 6-дневной рабочей неделе – один выходной день – воскресенье;
- Рабочий день в две смены. Начало работы в первой смены- 8.00, второй смены 13.30 часов. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, две перемены – по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не по академическим) часам;
- Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени в 36 часов в неделю;
- Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года;
- Расписание занятий составляется с учетом требований Санитарно-эпидемиологических правил СанПиН 2.4.2.1178-02 и рационального использования времени учителя;
- При составлении расписания по возможности сохраняется неразрывность уроков;
- Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривать один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации;
- Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего распорядка или должностными инструкциями;
- Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и

дополнительными отпусками работников (каникулярный период), являются для них рабочим временем;

- В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул);
- Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ;
- Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера;
- Технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 40-часовой рабочей неделе;
- Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор и его заместители по учебно-воспитательной, научно-методической работе;
- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу *на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности)*. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса;

• Работодатель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника

на весь период времени до устранения обстоятельств, явившиеся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

- Работникам, которые работают в период летних каникул, по возможности устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными;

- Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника;

3.6. Время отдыха.

Общим выходным днем является воскресенье.

Нерабочими праздничными днями являются дни определенные в соответствии со ст.112 Трудового кодекса РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. По желанию работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.7. Дежурства.

График дежурств учителей по школе составляется и утверждается руководителем.

Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала уроков и продолжаться не более 20 мин после окончания уроков.

3.8. О работе, не обусловленной трудовым договором.

- Работники привлекаются к работе, не обусловленной трудовым договором, в т.ч. к ремонту, лишь с их письменного согласия с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ;

- В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье обучающихся в связи с отсутствием на работе учителя, работник может быть переведен без согласия на срок до одного месяца на работу, не обусловленную

трудовым договором. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.9 Отпуска. Время отпусков

1) Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы за ненормированный рабочий день в 5 календарных дней;

Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня;

2) Предоставлять в случае болезни 3 календарных дня неоплачиваемого отпуска в течение года по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа.

3) Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «Об ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Всем педагогическим работникам предоставляется отпуск в 56 календарных дней,

4) 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. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы;

5) Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с письменного согласия работника;

6) Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

7) Отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней по заявлению работника предоставляется:

- Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- Имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- Одинокой матери или отцу, воспитывающей (ему) ребенка в возрасте 14 лет.

8) Предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в случаях указанных в статье 128 ТК РФ.:

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в соответствии со ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

9) Всем работникам отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мнения работника.

10) Работникам, получившим санаторные путевки на лечение, отпуск предоставляется в любое время в соответствии со сроками путевок;

11) Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

3.10. Привлечение к работе в выходные дни (проведение походов, экскурсии, олимпиад, соревнований и т.д.) проводится по письменному приказу, согласованному с работником. Компенсируется по соглашению сторон в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.11 Экзамены.

Учителям, привлеченным к проверке экзаменационных работ, предоставлять отгулы пропорционально отработанному времени в каникулярное время.

Уполномоченный представитель обязуется:

- Осуществлять контроль за тем, чтобы отгулы за текущий год работниками школы были взяты вовремя, т.к. на следующий год отгулы не переносятся.

3.12. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования

периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

4. Оплата и стимулирование труда

Система оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Шумихинского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Шумихинского района».

4.1 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.2 Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.3 Заработная плата выплачивается работникам согласно соглашению между Шумихинской районной Администрацией, районным отделом образования и Советом председателей профкомов и профорганизаторов - 2 раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) (ст136 ТК РФ). Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Учредитель.

4.4 Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических

работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

4.5 Изменение тарифной части производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.6. При наступлении у работника права на изменение тарифной части в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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 (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.8 Заработная плата выплачивается по месту работы.

4.9 Все доплаты работникам ОУ назначаются и выплачиваются согласно Положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера учителям и классным руководителям, педагогическим работникам и работникам МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Шумихи,

которое согласовывается с представителем ТК и утверждается на собрании трудового коллектива.

4.10 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11 Работодатель обязан извещать работника об изменении оплаты труда, установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца.

4.12 Работодатель обязан производить работникам компенсационные выплаты за время забастовки, вызванной понижением уровня реального содержания заработной платы и с целью установки федеральных государственных гарантий по оплате труда, в размере полной заработной платы;

4.13 Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.14. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5. Разрешение трудовых споров

Администрация и уполномоченный представитель обязуются:
- для разрешения индивидуальных трудовых споров способствовать созданию и работе **комиссии по трудовым спорам**.

5.1 Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержание из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и

исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссии по трудовым спорам, судах, ст.382)

5.2 Комиссия по трудовым спорам, образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии;

5.3 Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором школы и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права;

5.4 Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст.398-418)

6. Охрана труда и улучшение условий для работающих, охрана здоровья

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.1 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7. Заключительные положения.

7.1 Коллективный договор заключен с момента подписания

Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

7.2 Администрация и уполномоченный представитель коллектива обязуются считать неотъемлемой частью коллективного договора: Положение о доплатах и надбавках, Положение о длительном отпуске педагогам, Соглашение по охране труда.

7.3 Стороны обязуются осуществлять не реже 2^x раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.

7.4 Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.

7.5. Администрация обязуется предоставлять уполномоченному представителю коллектива необходимую информацию о выполнении своих обязательств.



Внесение изменений в действующий договор вносится

по взаимному согласию сторон.

Директор: _____

/М.Ю. Смирнова/

Представитель ТК: _____

/Н.В. Никифорова/

Протокол № 2 от «29» октября 2021 г.

Соглашение о проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности

Согласовано с ТК школы:

 /Н.В. Никифорова/

Протокол №2

«29» октября 2021 г

Утверждаю: директор

 /М.Ю. Смирнова/

Приказ № 111

«01» ноября 2021 г.



ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда
(Соглашение по охране труда)

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Отметка об исполнении	Количество	Ед. измерения
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Организационные мероприятия							
1.1.	Проведение первичного инструктаж на рабочем месте, отразив это в журнале по ТБ		1 раз в год	Ответственный за охрану труда			
1.2.	Осуществлять проведение инструктажа с учащимися: в классных кабинетах, спортзале, при сельскохозяйственных работах, при проведении экскурсий		Постоянно	зам. директора по УВР; по ВР, учителя предметники согласно приказу по школе			
1.3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ		1 раз в год				
1.4	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда		1 раз в год				

1.5	Организация, обновление уголка по охране труда		1 раз в год				
1.6	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда		1 раз в год до 31.08.				
1.7	Разработка и утверждение перечень профессий и видов работ						
1.8	Проведение общего технического осмотра зданий и др. сооружений на соответствие безопасной эксплуатации		2 раза в год				
1.9	Организация комиссии по охране труда на паритетных основаниях с профсоюзной организацией						
1.10	Организация проверок (комиссия не менее 3-5 человек) знаний по охране труда работников школы		1 раз в год				
1.11	Контролировать выполнение инструктажа с учащимися		Постоянно	зам. директора по УВР, Зам. директора по ВР.			
1.12	Проводить контроль за соблюдением охраны труда		1 раз в квартал	Заместитель директора по АХР			
1.13							
114	Приобретение нормативно-технической документации и литературы по охране труда	500 руб.	в течение года	директор			

2. Технические мероприятия							
2.1.		12000 руб.	На начало года	Заместитель директора по АХР			
2.2.	Проводить проверку противопожарных средств тушения		1 раз в течение года	Заместитель директора по АХР			
2.3.	Обеспечить нормальный тепловой режим		Постоянно	Заместитель директора по АХР			
2.4.	Модернизация искусственного освещения в кабинетах	2 000 руб.	Постоянно	Заместитель директора по АХР			
2.5.	Обеспечить защитной арматурой лампы накаливания, выключатели	500 руб.	Постоянно	Заместитель директора по АХР			
2.5.	Подготовить школу к новому учебному году, соблюдая все мероприятия по ТБ с наличием подтверждающего документа.		В течение летнего периода	Заместитель директора по АХР			
2.6	Очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска	1 000 руб.	1 раз в год	Заместитель директора по АХР			
	Проверка ученической мебели согласно требованиям СанПин 2.4.2.2821-10						
	Проверка и замена электрических перчаток		1 раз в год				
	Проверка контрольно измерительных приборов и защитного заземления.		ежегодно				
	Проверка и ремонт системы		1 раз в год				

	вентиляции						
2. Лечебно-профилактические и санитарно бытовые мероприятия							
2.1.	Обеспечить комплектование аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России. Приказ от 05.03.2011г № 169	3000 руб.	Сентябрь	фельдшер			
2.2.	Предварительные и периодические мед. осмотры работников в соответствии с Приказом Минздрава и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н		Ежегодно/ по квартально				
	Перемещение работников на другие рабочие места в соответствии с мед. показаниями		В течение года по требованию.				
	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с мед. показаниями		В течение года по требованию.				
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты							
4.1	Обеспечить спецодеждой техперсонал, на период работы – учителей, воспитателей; инвентарем – классы.	1500 руб.	1 раз в год	Заместитель директора по АХР			
	Обеспечение мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами		еженедельно				
Прочие мероприятия							
	Оформить наглядность по		До сентября				

	технике безопасности в мастерских, в учебных кабинетах						
	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004.-91		1 раз в год				
	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и этаже						
	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожара тушения (песок, огнетушитель и т.д.)						
	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, в ЧС и проведение тренировок по эвакуации всего персонала		2 раза в год				
	Содержание эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним		в течение года				