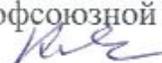


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Брянская средняя общеобразовательная школа»

Директор «Брянская средняя
общеобразовательная школа»:

Ж.В.Хлызова
« 31 » 08 2022 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В.Котова
« 31 » 08 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 - 2025 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
Администрации МО «Кабанский район».

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между профсоюзным комитетом, уполномоченным с одной стороны трудовым коллективом и администрацией с другой стороны, именуемые в дальнейшем сторонами. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Хлызова Жанна Валерьевна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Котова Ольга Владимировна .

1.2. Коллективный договор (КД) является документом, определяющим взаимоотношения администрации и профкома обязательной ответственностью сторон перед трудовым коллективом (ст.24 ТК РФ).

1.3. Действие КД распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива,

- в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

- на всех работодателей и работников МБОУ «Брянская СОШ», членов профсоюза;

- работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Соглашения путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию учреждения с просьбой о ежемесячном перечислении 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;

1.4. Отношения между сторонами регулируются КД, действующим законодательством Российской Федерации (ст.21 ТК РФ, ст.22 ТК РФ).

1.5. Изменения и дополнения в КД могут вноситься по взаимному согласию сторон в течение действия КД и утверждаются в качестве приложения к КД решением трудового коллектива.

1.6. КД заключается на три года и вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового КД (ст.43 ТК РФ).

1.7 Администрация направляет в 7-дневный срок подписанный сторонами договор в органы по труду для утвердительной регистрации.

1.8. Администрация, профком отчитывается о выполнении своих обязательств на собраниях трудового коллектива 2 раза в год (ст.51 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.10. Лица, представляющие работодателя, либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных КД, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.(ст. 54 ТК) .

1.11 Коллективные договоры организаций не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению. (ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ по организациям, находящимся в ведении МКУ «Районное управление образования» Администрации МО «Кабанский район» Республики Бурятия на 2022-2024 гг.)

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились:

2.1. В период действия КД действуют следующие положения:

- трудовые отношения между работником и учреждением, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК в редакции Федерального Закона от 30.06.2006 г. №790 ФЗ, Законом РФ «Об образовании» и отраслевым Соглашением по учреждениям образования РБ на 2013-2015 гг., настоящим КД.

2.2. Работодатель обязан заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником ст. 57,58 ТК РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. (ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ по организациям, находящимся в ведении МКУ «Районное управление образования» Администрации МО «Кабанский район» Республики Бурятия на 2022-2024 гг.)

2.3. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в соответствии со ст. 59 ТК РФ. 4.2. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный срок до пяти лет, установленный уставом организации или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012г). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

- объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также с иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года

работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания договора ст. 68 ТК РФ.

2.5. Наряду с постоянной дистанционной работой появилось два вида: временной – непрерывная «удаленка» сроком не более полугода; чередование работы дистанционно и в офисе;

- работодатель может по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу в 2 случаях: если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления; если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии);

- работодатель обязан обеспечить работника находящегося на дистанционном виде работы необходимым оборудованием. Работник может использовать свои, либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. Тогда нужно выплатить ему компенсацию и возместить расходы; (№407-ФЗ от 08.12.2020)

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в образовательном учреждении:

- уставом
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами.
- профессиональными стандартами, предусмотренными частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

2.7. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя осуществляется только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

2.8. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии со ст.77,91 ТК РФ.

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели (ст.80 ТК РФ).

2.11. В случае нарушения со стороны администрации условий коллективного договора, администрация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.12. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник может определить своих представителей для защиты персональных данных и далее по тексту (ст.89 ТК РФ)

2.13. Расторжение ТД с работником членом профсоюза по инициативе работодателя осуществляется по основаниям предусмотренными ст.ТК РФ 81 п.2,3,5, 6 А, 7,8,10. Ст.84 ТК РФ абз.3 с.336 п.1,2. И производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.14. Осуществлять временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе на срок до одного месяца на основании статьи 74 ТК РФ.

2.15. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии (ст.191 ТК РФ).

2.16 Работодатель имеет право применить к работнику, независимо от форм его работы (очно, дистанционно) следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. (ст. 192 ТК РФ)

2.17 Администрация принимает меры по реализации Рекомендаций по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей государственных (муниципальных) общеобразовательных организациях Республики Бурятия, выработанных совместно Министерством образования и науки Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и утвержденных 15 марта 2017 года» (Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки РБ на 2016 – 2018 годы

(новая редакция от 05.05.17г)

2.18 Администрация образовательной организации не привлекает учителей к выполнению обязанностей администрации школы по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых учителем напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями» (Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки РБ на 2016 – 2018 годы)

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Администрация при участии профкома разрабатывает и утверждает на общем собрании работников «Правила внутреннего трудового распорядка»

3.2. Администрация при согласовании с профкомом разрабатывает должностные обязанности каждого работника в соответствии с ТК правилами

внутреннего распорядка, квалификационными характеристиками и знакомит работника с ними под роспись.

3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату (ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ по организациям, находящимся в ведении МКУ «Районное управление образования» Администрации МО «Кабанский район» Республики Бурятия на 2022-2024 гг..)

3.4. Привлекать работника к работе в выходные и праздничные дни только по согласованию с профкомом и с согласия работника с соответствующей оплатой согласно ст. 153 ТК РФ.

3.5. Администрация составляет расписание уроков с учетом обеспечения учебной и педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

3.6. Администрация устанавливает учебную нагрузку на следующий учебный год до ухода работника в отпуск и ознакомливает с ней работника в письменном виде.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузка на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года и в течение года, не может быть уменьшен по инициативе администрации за исключением случаев уменьшения количества часов, предусмотренными учебным планом и программам, сокращения количества классов.

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

3.9 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора и трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

•восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

3.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а так же педагогическим работникам других учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.12. Нагрузка сохраняется за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком по достижении им трехлетнего возраста место работы и учебной нагрузки, которая была у неё до ухода в отпуск (ст.256 ТК РФ)

3.13. Установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 года «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»

3.14. Администрация обеспечивает гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей при расторжении трудового договора, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (согласно ст. 261 ТК РФ).

3.15. Администрация учитывает особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. (ст.253, 254,255,256, 257, 258, 262, 263,264.ТК РФ).

3.16. Администрация школы, по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает график рабочего времени работников школы (лаборантов, уборщиков, зав.хозяйством и др. тех.работников) с учетом специфики работы. График работы объявляется работникам под роспись не позднее чем за 1 месяц до ввода его в действие.

3.17. График отпусков работников школы составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала ст. 123 ТК РФ, ст.115 ТК РФ, ст. 119 ТК РФ ,ст. 124-128 ТК.РФ.

3.18 Администрация предусматривает возможность предоставления дополнительного отпуска (шесть дней) лицам, постоянно работающим на компьютерах и другой вычислительной технике, лицам, занятым на работах с вредными условиями труда ст. 117 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298П-22. (К этим категориям относится перечень специальностей по результатам специальной оценки условий труда).

В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 дней;
- За особый характер работы 3 дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (лаборант кабинета химии, физики, информатики) обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, ст. 117 ТК.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьями ст. 101,119, ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, к этим категориям относятся: руководитель (директор, заведующий) образовательной организации, структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя.

- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер.
- водитель.
- методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель.
- шеф-повар.
- концертмейстер, аккомпаниатор, балетмейстер.

Локальными нормативными актами, коллективными договорами образовательных организаций данный перечень может быть расширен.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- свадьбой самого работника – 3 дня
- со свадьбой детей – 2 дня
- со смертью матери, отца, брата, сестры, детей – 3 дня
- с рождением ребенка (отцу) – 1 день
- с юбилеем работника – 2 дня
- с переездом на новое место жительства – 2 дня

Председателю профсоюзной организации предоставляют до 5 дней к ежегодному отпуску за общественную работу, если нет доплаты из стимулирующего фонда.

Работники, имеющие двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери; работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами детства независимо от возраста,

ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.19 Администрация по желанию работника предоставляет неоплачиваемые отпуска без содержания заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником:

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- бракосочетания детей работников-3 календарных дней
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня в году,
- в связи с юбилейной датой работников до 2-х дней в году,
- работающим женщинам имеющим детей 2-х и более в возрасте до 14 лет-2 недели в году (ст.128 ТК РФ)
- тяжелого заболевания близкого родственника- 5дней. Администрация в каждом отдельном случае может решить вопрос о частичной оплате данного отпуска за счет экономии заработной платы, оплатить 1 день.

• Ежегодный отпуск в любое время должен предоставляться по желанию сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет. При этом хотя бы один ребенок должен быть младше четырнадцати лет. (Федеральный закон от 09.03.2021 №34-ФЗ)

3.20. Администрация предоставляет по желанию преподавателям, проработавшим 10лет отпуск сроком 1 год с сохранением рабочего места без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ)

3.21. Продолжительность рабочего дня 36 часов. 40 часов для сменной работы. 7 часов для женщин работающих в сельской местности, 1,5 ст. для учителя (ст.33 ТК РФ, ст.91 ТК РФ). Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)

3.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

3.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 – ти календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО НОРМИРОВАНИЮ, ОПЛАТЕ ТРУДА И ОТПУСКНЫХ

Стороны договорились:

4.1. Осуществлять тарификацию педагогических работников с учетом мнения профкома.

4.2. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменениями педстажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

4.3. Своевременно знакомить всех работников школы с новыми условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.

4.4. Обеспечить обязательную выдачу расчетного листа каждому работнику школы не позже 5 числа следующего месяца как на бумажном носителе, так и электронно. При начислении отпускных выдавать отдельный расчетный лист вне зависимости от заработной платы за проработанное время в текущем месяце.

4.5. Соотношение базовой части оплаты труда к стимулирующей установить 90% : 10%, причём стимулирующая часть выплаты педагогическим работникам должна составлять не более 10% .

4.6. Заработная плата выплачивается дважды в месяц; 5 и 21 числа каждого месяца.

4.7. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.8. Расчет отпускных производить для педагогических работников из расчета: 44 основной; 8-региональных. 12-дополнительный;

- для техперсонала и работников столовой - основной 28 дня, региональный - 8 дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

4.9. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ)

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

4.11. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ).

4.12. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

4.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.14. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.15. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.16. При прекращении договора (увольнении пед. работника) выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения, в том числе, выплачивается стимулирующая часть заработной платы за отработанное время, за вклад в развитие ОУ, за результативность педагогической деятельности в размере (10000 десять тысяч рублей) единовременно, при условии, что данное рабочее место является основным местом работы, на котором работник отработал не менее 5-ти лет.

4.17. Замещение отсутствующих по болезни и другим причинам учителей оформляется приказом. Если замещение продолжается более 2-х месяцев, то оплату за нее производить со дня начала замены за все часы фактической нагрузки как при тарификации (инструкция о порядке исчисления заработной платы).

4.18. Установить предельную наполняемость классов не менее 14 человек в соответствии с «Типовым Положением об образовательном учреждении» (от 31.08.1994 г)

4.19. При выполнении работ с условиями труда, отклоняющимися от нормативных (сверхурочные, ночное время-25% доплата, выходные и праздничные дни) производить работникам соответствующие доплаты (ст.150,151,152,153,154 ТК РФ)

4.20. Производить оплату педагогическим работникам в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы установленной при тарификации предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса) согласно отраслевому соглашению РБ.

Производить оплату труда работникам за время вынужденного простоя не по вине работников не ниже 2/3 тарифной ставки установленной работнику разряда (оклада) (с. 157 ТК РФ) ст 100ТК

4.21. Администрация школы информирует коллектив о размерах финансовых средств Госбюджета, выполняемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевые вложения предприятий, организаций, частных лиц.

4.22. Производить индексацию оплаты труда работников согласно ст.134 ТК РФ (на основании Постановления Правительства РФ)

4.23. Направлять бюджетные ассигнования, предусматриваемые республиканским бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение базовой части заработной платы работников.(отраслевое соглашение РФ раздел 5 п 5.2.2)

4.24. Средства за счет экономии заработной платы направлять на выплату стимулирующей части, согласно отраслевому соглашению РБ

- на премирование (поощрения за проделанную работу, а также за работу, не связанную с должностными обязанностями);

- разовые выплаты (услуги научного руководителя, командировка, связанная с учебой и др.)

4.25. С учетом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников за счет внебюджетных средств (отраслевое соглашение РБ). Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразованию СССР от 20.08.1990 N 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, сохраняется компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 24% тарифной ставки (оклада) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

4.27. Оплата труда работников за ночное время (22-00 - 6-00) и за вредные условия труда производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

4.29. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организаций или трудовым договором.

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.30. Учителям (преподавателям), замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.31. Учителям (преподавателям), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

- учителям русского языка 1 - 4 классов организаций с бурятским языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

- учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности "учитель" с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.33. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ, ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению в том, что :

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством

5.1. Администрация школы принимает меры по сохранности численности классов-комплектов и штата работников школы.

5.2. В случае закрытия, сокращения классов, групп с высвобождением работников, администрация доводит до сведения профком и работников не менее чем за 2 месяца (ст.81, 82 ТК РФ)

5.3. Все спорные вопросы, связанные с прекращением трудового договора (ст.81 п.2,3,5(а)) решаются с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.37 ТК РФ)

5.4. При сокращении численности штата преимущественное право остаться на работе предоставляется работникам предпенсионного возраста, имеющим многодетную семью, работникам, имеющим иждивенцев (в семье нет других работников с самостоятельным заработком), инвалидов, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст.179 ТК РФ)

5.5. Администрация осуществляет оплату труда с применением районного коэффициента (ст.315 ТК РФ)

5.6. Администрация организует в установленные сроки проведение периодического медицинского осмотра работников учреждения за счет средств работодателя.

5.7. Работникам школы на время прохождения медицинского осмотра сохраняется средний заработок.

- педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, имеют право не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных от обязательного присутствия в образовательной организации дней для педагогических работников, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (урокам), приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388)

5.8. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории перед наступлением пенсионного возраста ему сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год (согласно отраслевому соглашению РБ, раздел гарантии работников п. 4.7).

5.9. Установленная квалификационная категория распространяется по должностям учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

- при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-

	<p>организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);</p> <p>учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)</p>
<p>Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)</p>	<p>Аналогичная должность без названия "старший"</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)</p>
<p>Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)</p>	<p>Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
<p>Учитель трудового обучения (технологии)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии;</p> <p>воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательной организации,</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры);</p>

преподаватель профессиональной образовательной организации	музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

5.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им полутора лет, истек срок действия квалификационной категории. Администрация производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории для ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – на 1 год;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» - до года;
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации – до 1 года;
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур - срок до 4 месяцев
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию - до 2 лет.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определённый коллективным договором.

5.11. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя

или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.12. При установлении доплат к заработной плате работника рекомендовать учитывать наличие наград и Почетных грамот Общероссийского Профсоюза образования и Бурятской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.13. Руководителям образовательных организаций не привлекать учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования к выполнению обязанностей администрации школы по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых данной категорией педагогических работников напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

5.14. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении итоговой аттестации обучающихся в образовательных организациях в рабочее время, от основной работы с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом РФ.

5.15. За работником сохраняется средний заработок при направлении их для повышения квалификации.

5.16. Гарантии и компенсации преподавателям, совмещающим работу с обучением в высших и средних специальных заведениях осуществляются на основании ст.173 -176 ТК РФ.

5.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям ст. 173-176 ТК РФ.

5.18. Гарантии и компенсации работникам школы связанные с расторжением трудового договора осуществляются на основании ст.178 ТК РФ.

5.19. Гарантии и компенсации при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях осуществляются на основании ст.184 ТК РФ.

5.20. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу осуществляются на основании ст.182 ТК РФ

5.21. Администрация гарантирует работнику возмещение расходов при использовании имущества работника для нужд организации согласно ст. 188 ТК РФ.

5.22. Время осенних, зимних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других

работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.23. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ согласно трудовому договору в пределах установленного рабочего времени.

5.24. При выходе на пенсию работникам выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы. Конкретные размеры определяются коллективным договором или трудовым договором.

5.25. Педагогические работники имеют право:

- получать выплаты стимулирующей части заработной платы за результаты профессиональной деятельности на основании Положения о распределении стимулирующей части заработной платы;

- за результативность образовательной деятельности;

- за методическую работу;

- за внеурочную деятельность;

- за инновационную деятельность;

- за воспитательную и социальную работу.

5.26. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности) (Отраслевые соглашения РФ, РБ)

•5.27. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством администрация проводит работу по реализации Федеральных законов № 167-ФЗ от 15.12.2001г «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», № 400-ФЗ от 28.12.2013г «О страховых пенсиях», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ № 2524 от 25.12.2012г) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования»

•5.28. Прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками не реже, чем раз в три года;

•5.29. Сохранение места работы (должности), средней заработной платы. Возмещение расходов (проезд, проживание, суточные) в случае направления работника в служебную командировку стимулирующих выплат по согласованию педагогического совета ;

•5.30. Возмещение расходов по оплате коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах;

•5.31. Назначение досрочной страховой пенсии по старости работникам отрасли, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей;

•5.32. Премирование лучших учителей за достижения в педагогической деятельности по результатам ежегодных конкурсов, проводимых среди работников образовательных организаций, чей педагогический стаж составляет не менее 3-х лет.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

Стороны договорились:

6.1. Администрация школы организует обучение работников по охране труда и технике безопасности, проверяет знания по технике безопасности и согласно Правил внутреннего трудового распорядка.

6.2 Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки РФ в соответствии с ч.7 ст. 47 ФЗ РФ № 273 от 29 декабря 2012г «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388)

6.3. Администрация разрабатывает мероприятия по охране труда и технике безопасности в начале финансового года.

6.4. Перед началом учебного года администрация совместно с профкомом и зам.директора по хозяйственной части проводит аттестацию кабинетов, мастерских на предмет соблюдения безопасности условий труда (наличие исправной электропроводки, выключателей. Розеток, заземлений, вытяжных шкафов, правил хранения химических реактивов, освещенности помещений, соответствия мебели санитарно-гигиеническим нормам, санузлы в школе и мастерских, раковины в кабинетах, температурный режим в помещении мастерских и школы, материальное обеспечение, ТСО учебного процесса,

наглядных пособий, материалов, инструментов. Прием и выполнение заявок на наглядность, материалы, инструменты и оборудование.

6.5. Администрация школы обеспечивает работников с вредными условиями труда средствами индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ)

6.6. Обеспечивает своевременную выдачу моющих средств и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей согласно приложению.

6.7. Все вопросы, связанные с обеспечением прав работников по охране труда решаются на основании соответствующих статей главы 36 ТК РФ.

6.8. Администрация школы по согласованию с профкомом обеспечивает льготным лечением нуждающихся за счет средств социального страхования.

6.9. Администрация школы в целях создания санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактического обслуживания организует место для приема пищи, оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ), оборудует сан.узлы.. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, время на прием пищи не устанавливается: возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении). Минимальная продолжительность обеденного перерыва не может быть менее 30 минут.(ст. 108 ТК)

6.10. Администрация школы при несчастных случаях на производстве принимает меры по оказанию помощи пострадавшему, расследует совместно с профкомом причины несчастного случая и недопущения их в будущем (ст.228, 230 ТК РФ)

6.11 Совместно с профсоюзным комитетом администрация школы обязана организовать контроль по соблюдению условий и охраны труда, за выполнением Соглашения по охране труда.

6.12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом в совместных комиссиях вопросы выполнения Соглашения по охране труда и информирует работников о принимаемых мерах.

6.13 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Права профсоюзной организации определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.2. В школе создается централизованная система отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией школы.

7.3. Для осуществления своих функций Администрация школы предоставляет профкому помещения, телефон, доступ к нормативной документации, право на участие в заседаниях администрации.

7.4. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.5. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.6. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.7. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.8. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.9. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.10. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.11. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.12. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.13.. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной

работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.14. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.15. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.16. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.17. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ)

7.18. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.19. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № ___ к настоящему коллективному договору.

7.20. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.21. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.22. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.23. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.24. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.25. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза по их заявлению.

8.2. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового Законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

8.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек.

8.5. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями Законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ)

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, по охране труда.

8.8. Осуществлять контроль по соблюдению порядка при проведении аттестации педагогических работников учреждения.

8.9. 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 взносов работников

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного

договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

От работников:

Руководитель

Председатель
образовательной организации
первичной профсоюзной
организации

_____/ Хлызова Ж.В./
(подпись, Ф.И.О.)

_____/ Котова О.В./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

М.П.

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
МБОУ «Брянская СОШ» МО «Кабанский район» РБ

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта РФ	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации
34	41	-	респ. Бурятия	Кабанский		85.14	муниц.
Дата заключения коллективного договора	Дата начала действия коллективного договора	Дата окончания действия коллективного договора	Срок действия коллективного договора				
16.11.2022г.	31.08.2022г.	31.08.2025г.	говора 3 года				

от работников: Котова О.В.

от работодателя: Хлызова Ж.В.

Стороны коллективного договора, представители

Рабочее время	раздел 3						
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавка к базовым должностным окладам	Доплаты к базовым должностным окладам	
Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						
	На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем		В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.		
Занятость	раздел 2, 3		раздел 3		раздел 3		
	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
Охрана труда	раздел 5						
	раздел 6		раздел 4		раздел 5		
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий		
	раздел 7		раздел 7		раздел 5		
Другие мероприятия							
раздел 1, 7, 8, 9 и приложения							

РАЗДЕЛЫ

Первый заместитель Руководителя
Администрации МО «Кабанский район»



(Handwritten signature in blue ink)

Г.В. Осетров

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатей № 29 листов

Подпись

Васильев

Дата « 91 » 08 / 20 23 г.

