

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кокоревская средняя общеобразовательная школа»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 годы

От работодателя:

Директор
общеобразовательной
организации

_____ О.Я. Максименко
(подпись)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательной
организации

_____ А.С.Иванчина
(подпись)

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в администрации Суземского района

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20__ г.

Глава администрации
Суземского района

Б.П. Слипухов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «Кокоревская СОШ»

на 2024 – 2026 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в администрации Суземского района

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20__ г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Кокоревская СОШ».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее — ТК);
- Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иные законодательные и нормативные правила с целью определения взаимных обстоятельств

работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее – школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями: Устав школы; Правила внутреннего трудового распорядка; должностные инструкции.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

-работодатель в лице его представителя – директора Максименко О.Я.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст кол. договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения кол. договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы кол. договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности школы кол. договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации школы кол. договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений кол. договора решаются сторонами. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда работников МБОУ «Кокоревская СОШ».
- 3) Соглашение по охране труда.
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 5) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
- 6) Другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

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

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (пед. работы) пед. работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, др. конкретных условий в данной школе с учетом мнения (по согласованию профкома). Верхний предел учебной нагрузки ограничивается 36 часами в неделю.

Объем учебной нагрузки пед. работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

2.6. При установлении учителям, для которых данная школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а

также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, и организаций (включая работников органов управления образованием, учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же школе на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)(ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями ст. 173-174,176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-174,176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (при ликвидации или реорганизации учреждения), не *позднее* чем за 3 месяца до его *начала* (ст. 82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников руководитель должен поставить в известность службы занятости населения.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности и (или) штата п. п. 2;3;5 ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Увольнение работников – членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности и (или) штата п.п. 2; 3; 5 ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в школе; возможность пользоваться на правах работников школы услугами культурных, спортивно-оздоровительных, учреждений в течение 6 месяцев (и другие дополнительные гарантии).

4.6.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ) (*приложение № 1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, пед.работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени пед.работников устанавливается с учётом норм часов пед. работы, установленных за ставку зарплаты, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности, не допускающего перерыв между занятиями.

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

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

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды пед. работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной, а также к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.122 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.11.2. Предоставлять пед. работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом школы.

5.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, — 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу — два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника — три календарных дня;
- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

5.13. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Для работников котельной и сторожей, так как приостановка работы в выходные дни невозможна по

производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно правилам внутреннего трудового распорядка школы (ст.111 ТК РФ).

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

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

5.15. Дежурство пед.работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.16.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК.

5.16.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Закона Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» с изменениями и дополнениями.

6.2. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета школы.

6.3. Формирование фонда оплаты труда для МБОУ «Кокоревская СОШ» осуществляет учредитель в пределах объема средств, определенных школе на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в виде субвенции, рассчитанной согласно федеральному закону от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.5. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты зарплаты являются *25-е число текущего месяца и 10-е число следующего месяца.*

6.6. Зарплата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Кокоревская СОШ» (*приложение № 2*) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок зарплаты и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Кокоревская СОШ»;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (компенсационные выплаты);

- стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников МБОУ «Кокоревская СОШ».

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, дающем право на повышение размера ставки (оклада), заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 3000 руб.

6.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

6.10. 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 условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.13. Выплачивать ежемесячную надбавку (доплату) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) работникам, которым присвоены категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

6.14. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена производится оплата за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной оплаты устанавливаются Правительством Брянской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

6.15. Работодатель обязуется:

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

6.15.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего кол. договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, зарплату в полном размере.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты зарплаты работникам несет руководитель школы.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Стороны договорились:

7.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

7.2. Установить, особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников муниципального образовательного учреждения:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период;
- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

7.3. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

7.4.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.4.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

7.4.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.5. Работодатель:

7.5.1. Осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5.2. Направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.5.3. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы.

7.6. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлевают выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.7. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательное учреждение, а также с подготовкой внутренней отчетности.

7.8. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавших в нем или ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности (штата).

7.9. Организует в школе общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.10. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.11. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам школы по утвержденным по согласованию профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (*приложение № 3*).

7.12. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.13. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка в размере 20 000 руб.

7.14. Оказывать работникам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, ежегодную разовую материальную помощь в размере 5000 руб.

8. Молодежная политика

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательном учреждении:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехниккой и лицензионными программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;
- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;
- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
- содействие решению жилищных проблем молодых педагогов;
- содействие работе Совета молодых педагогов, создаваемого по инициативе первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и объединяющего на добровольных началах молодых педагогов – членов Профсоюза в возрасте до 35 лет.

8.2. Профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывают:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательном учреждении и осуществляет ее мониторинг.

9. Охрана труда и здоровья

9. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.214 ТК РФ).
- 9.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (*приложение №4*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).
- 9.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.
- 9.5. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 9.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 9.7. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 9.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.9. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (*приложение № 5*).
- 9.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- 9.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами Государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ).
- 9.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

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

9.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 214 ТК РФ).

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

9.17. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастных случаев на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, в размере 100 000 руб., если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

9.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности и среднего заработка).

9.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.24. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.25. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;
- проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из зарплаты работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК).

10.7. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 процента от заработной платы.

10.8. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.11. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации пед. работников, аттестации рабочих мест, охране труда. Социальному страхованию и других.

10.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ);
- - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление зарплаты (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной зарплаты за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения зарплаты в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты зарплаты работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.14. 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;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

10.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК);

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК).

10.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющимися членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов заработной платы, фонда доплат и поощрений, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- 11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 11.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий кол. Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 11.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 11.9. Осуществлять совместно с комиссией по соц. страхованию контроль за своевременным назначением и выплаты работникам пособий по обязательному страхованию.
- 11.10. Участвовать в работе комиссии по соц. страхованию совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.11. Совместно с комиссией по соц. страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 11.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.14. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации пед.работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- 11.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации пед.работников учреждения. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.
- 11.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 11.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, юбилеев и тяжелого материального положения.
- 11.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

12. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

- 12.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.
- 12.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».
- 12.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.
- 12.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный

трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

12.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

12.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

12.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

12.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

12.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

12.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

12.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

12.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

13. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

13.1. Работодатель направляет кол. договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

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

13.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

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

13.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Регионального и Территориального соглашений.

13.7. Настоящий кол. договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

13.8. Переговоры по заключению нового кол. договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда работников МБОУ «Кокоревская СОШ».
- 3) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
- 4) Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем.
- 5) Соглашение по охране труда.
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

СОГЛАСОВАНО

председателем профсоюзного
СОШ»
комитета МБОУ «Кокоревская СОШ»
№1-в
29.12.2023

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «Кокоревская
СОШ»
от 09.01.2024

**Перечень
оснований предоставления материальной помощи
работникам и ее размеры**

<i>№ п/п</i>	<i>Основание предоставления материальной помощи</i>	<i>Размер материальной помощи</i>
1.	Приобретение лекарств на лечение в случае тяжелой, продолжительной болезни работника.	1000 рублей
2.	Тяжелое материальное положение работника.	1000 рублей
3.	В связи с юбилейной датой работника.	1000 рублей
4.	В связи с выходом на пенсию	1000 рублей

СОГЛАСОВАНО

председателем профсоюзного
комитета МБОУ «Кокоревская СОШ»
29.12.2023

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «Кокоревская СОШ»
от 09.01.2024 №1-в

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем**

1. Зам. директора по УВР.
2. Зам. директора по ВР.
3. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

СОГЛАСОВАНО

председателем профсоюзного
комитета МБОУ «Кокоревская СОШ»
29.12.2023

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «Кокоревская СОШ»
от 09.01.2024 №1-в

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ «Кокоревская СОШ» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024-2026 годы руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

1. Администрация обязуется осуществлять работу в области охраны труда в соответствии с основами законодательства РФ об охране труда.
2. План мероприятий по охране труда по школе утверждается на совместном заседании администрации и профкома и прилагается к коллективному договору.
3. Администрация обязуется продолжать работу в области противопожарной безопасности в соответствии с требованиями Гос.пожар.надзора РФ.
4. Профком обязуется содействовать администрации в выдаче и учете страховых полисов по медицинскому страхованию.
5. Администрация проводит медицинское обслуживание педагогических работников за счет бюджета района.

**План мероприятий администрации и профкома по улучшению условий охраны труда в
МБОУ «Кокоревская СОШ» на 2024 – 2026 годы**

<i>№</i>	<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Ответственные</i>
1.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году. Проверка исправности инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принятие мер по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Составление акта-разрешения на проведение занятий в кабинетах физики, химии, ОБЖ, труда, спортзале, учебных мастерских.	Ежегодно (сентябрь)	Администрация, профком
2.	Подписание акта о приемке образовательной организации.	До 1 сентября	Администрация
3.	Проведение паспортизации санитарно-технического состояния школы	Ежегодно (сентябрь)	Администрация
4.	Создание экспертной комиссии по охране труда в количестве 5 человек.	1 раз в год	Администрация, профком
5.	Утверждение должностных обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности работников. Регулярный пересмотр инструкций по ОТ и ТБ и приведение их в соответствие с условиями работы.	Весь период	Администрация, профком
6.	Контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, кабинетов технологии, спортзала и других помещений, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности, Роспотребнадзора.	Весь период	Администрация, профком, заведующий хозяйственной частью

7.	Измерение сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях образовательной организации в соответствии с правилами и нормами.	1 раз в год	Администрация, заведующий хозяйственной частью
8.	Проведение аттестации рабочих мест с тяжелыми и вредными условиями труда	ежегодно (сентябрь)	Администрация, комиссия по ОТ
9.	Проведение проверки знаний по ОТ работников школы	1 раз в три года (сентябрь)	Комиссия по ОТ
10.	Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.	2 раза в год (сентябрь, февраль)	Комиссия по ОТ
11.	Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медосмотров.	При устройстве на работу, ежегодно	Администрация
12.	Проведение инструктажа на рабочем месте с сотрудниками образовательной организации. Оформление проведения инструктажа в журнале.	В течение года	Администрация, профком
13.	Недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по ОТ.	При устройстве на работу	Администрация, профком
14.	Продолжать развитие материально-технической базы школьного мед. кабинета.	Постоянно	Администрация
15.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	1 раз в год	Администрация
16.	Обеспечение лечебно-профилактического обслуживания работников.	По мере выдачи путевок	Районная проф.организация
17.	Проведение обязательного соц.страхования работников от несчастных случаев.	Постоянно	Администрация
18.	Улучшение условия комнаты отдыха учителя средствами благотворительной помощи, профсоюза.	Постоянно	Администрация, профком
19.	Осуществление контроля за выполнением общественно-полезного труда обучающихся в части создания безопасных условий труда. При организации производительного труда руководствоваться действующими нормативными документами.	Постоянно	Администрация, профком
20.	Вопросы охраны труда и техники безопасности регулярно рассматривать на заседании профкома.	Постоянно	Профком
21.	Усиление контроля за использованием средств индивидуальной защиты. Активизировать участие профкома по дальнейшему улучшению обеспечения спецодеждой работников школы и другими СИЗ в соответствии с действующими типовыми нормами	По мере необходимости	Администрация, профком
22.	Обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами.	По мере необходимости	Администрация, заведующий хозяйственной частью

СОГЛАСОВАНО

председателем профсоюзного
комитета МБОУ «Кокоревская СОШ»
29.12.2023

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «Кокоревская СОШ»
от 09.01.2024 №1-в

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Заведующий хозяйством
2. Повар
3. Уборщик производственных и служебных помещений
4. Учитель химии
5. Учитель технологии

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Наименование должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание	Срок носки в месяцах
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		до износа
2	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н	до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		до износа
		Халат хлопчатобумажный	1 шт.		до износа
		Головной убор хлопчатобумажный	1 шт.		до износа
3	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н	до износа
		Фартук с нагрудником	2 шт.		до износа
		Перчатки резиновые	6 пар		до износа
		Очки защитные	1 шт.		до износа
4	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н	до износа
		Фартук с нагрудником	2 шт.		до износа
		Рукавицы комбинированные	6 пар		до износа
		Очки защитные	1 шт.		до износа

Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам

Выдача предусмотрена типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н)

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ	Норма выдачи на одного работника в месяц	Пункт типовых норм	Наименование должности
1	Защитные средства: Средства для защиты от биологически вредных факторов (укусов насекомых)	Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых	200 мл	п. 6	Заведующий хозяйством
2	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легко-смываемыми загрязнениями	200 г мыло туалетное или 250 г жидкие смывающие средства в дозирующих устройствах Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях	п. 7	Заведующий хозяйством, повар, водитель автобуса, библиотекарь, педагоги дополнительного образования, учителя
3	Регенерирующие, восстанавливающие средства: Кремы, эмульсии	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл	п. 10	Заведующий хозяйством, повар, водитель автобуса, учитель химии

Виды и норма смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы их выдачи на одного работника указаны в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н.