

Принято

на общем собрании трудового
коллектива МБОУ «Сергинская
средняя школа»

Протокол № 10 от 09 ноября 2021г.

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Сергинская средняя
общеобразовательная школа»
срок действия 2021 – 2024 годы**

Адрес учреждения:

427545, Удмуртская Республика,

Балезинский район,

с. Сергино, пер Школьный, д. 1



От работодателя

Директор МБОУ «Сергинская средняя
школа» _____ И.Я. Першина

От работников

Председатель общего собрания
трудоого коллектива МБОУ
«Сергинская средняя
школа» Селезнева Е.Н. Селезнева
09.11.2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду Филиал Республиканского ЦЗН
«ЦЗН Балезинского района»

Регистрационный № 34500040/2122 от 11.11.2021

Руководитель органа по труду зам. начальника _____ А.Н. Васильев



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Сергинской средней общеобразовательной школе.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на 2021-2024 год.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, члены первичной профсоюзной организации в лице их представителя - комитета первичной профсоюзной организации (далее профком), работодатель в лице директора школы.
- 1.4. Члены профсоюза делегируют свои права председателю профкома представлять и защищать свои интересы.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 1. Правила внутреннего трудового распорядка
 2. Соглашение по охране труда;
 3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска.
 5. Тарификация.
 6. Положение об оплате труда работников МБОУ «Сергинская средняя школа», Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Сергинская средняя школа»
 7. График отпусков.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок.

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

2.5. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации). Если в соответствии с Федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессии, специальности связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае когда заключается срочный трудовой договор – срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом;
- объем учебной нагрузки педагогических работников;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и время отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами;
- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем до ухода работников в очередной ежегодный отпуск.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

--- уменьшения количества часов по учебным планам и программам

--- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку

---возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст 74.162 ТК РФ). Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст 77 ТК РФ).

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

3.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которое может повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относится:

- ликвидация образовательного учреждения;

3.2.2 .Предоставлять 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.

3.3. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

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

При сокращении численности или штата не допускаются увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (1 день в месяц) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), расписанием занятий, календарным учебным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для женщин 36 часов в неделю, для мужчин - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (Ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ №2075 от 24.12.2010 года).

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

4.3. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни в случаях, предусмотренных ТК РФ, оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям, имеющим нагрузку не более 20 часов в неделю, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ.

4.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.7. Предоставление ежегодных основных и дополнительно оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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 переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Отзыв работников 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 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.

4.8. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ст.23 №181-ФЗ от 24.11.1995г «О социальной защите инвалидов в РФ»)

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего 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).

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- 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. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169). (ред. от 20.04.2010)

4.11. Работодатель обязан:

4.11.1. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями (более 2-х часов);

4.11.2. Накануне праздничных дней рабочий день укорачивается на 1 час.

4.11.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам на основании результатов специальной оценки условий труда (далее СОУТ), занятым на работах с вредными и опасными условиями труда **согласно приложения №1**, продолжительностью не менее 7 календарных дней.

4.12. Предоставить работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы за счет фонда оплаты труда учреждения на текущий учебный год в следующих случаях:

1. Для прохождения обязательных, периодических медицинских осмотров работников – 2 дня.

2. В связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованием) работника, его несовершеннолетних детей при наличии соответствующего медицинского заключения – 1 день.

3. При рождении ребенка в семье – 1 день.

4. Председателю профкома – 1 день за работу, не связанную с выполнением должностных обязанностей.

5. Членам профкома - 1 день за работу, не связанную с выполнением должностных обязанностей.
6. При отсутствии в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря текущего года) листков нетрудоспособности – 3 дня.
7. Свадьба работника или детей работника – 2 дня.
8. На похороны близких (супруги, родители, дети, братья, сестры) – 3 дня.
9. Юбилярам (50,55,60,65 лет) – 1 день (в день юбилея или последующий рабочий день, если день юбилея совпадает с выходным днем).
10. На проводы детей в армию – 1 день (в день проводов или последующий рабочий день, если день проводов совпадает с выходным днем).
11. ТК РФ Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

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

<ul style="list-style-type: none"> • женщинам, воспитывающим 2х и более детей в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ) 	до 14 календарных дней
<ul style="list-style-type: none"> • работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.263 ТК РФ) 	до 14 календарных дней
<ul style="list-style-type: none"> • работающим пенсионерам по возрасту (ст.128 ТК РФ) 	до 14 календарных дней
<ul style="list-style-type: none"> • мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске 	14 календарных дней
<ul style="list-style-type: none"> • в связи со своей юбилейной датой 	2 календарных дня

• в связи с похоронами близких родственников (ст.128 ТК РФ)	до 5 календарных дней
• работникам-инвалидам (ст.128 ТК РФ)	до 60 календарных дней
• работникам по семейным обстоятельствам	до 30 календарных дней

4.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению об оплате труда работников МБОУ «Сергинская средняя школа», Положению о стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Сергинская средняя школа»

Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 года №216н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника;

5.2.2. На начало нового учебного года составить и утвердить тарификационный список на всех работников образовательного учреждения, в том числе выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности;

5.2.3. Установить объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является основным местом работы, сохранять ее объем и преемственность преподавания в классах.

При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам , до конца учебного года выплачивать:

--- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

--- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

--- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.2.4. Предупреждать каждого работника в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

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

5.2.5. Установить систему оплаты труда, которая предусматривает и включает в себя :

--- должностные оклады (ставки заработной платы);

--- региональные выплаты (уральские);

--- выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в сельской местности, за работу в выходные и праздничные дни, за классное руководство, заведование кабинетом, проверку тетрадей;

--- доплаты за совмещение профессий (должностей) , расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за ведомственные награды, знаки отличия, почетные звания;

--- выплаты стимулирующего характера: в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность , высокие достижения в труде)

--- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.2.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ.

Выдавать работникам расчетные листы с указанием начислений и удержаний за месяц.

5.2.7. Выплачивать работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки за работу в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Оплату труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда производить в повышенном размере с учетом доплат за работу в тяжелых и вредных условиях труда согласно СОУТ. Доплату за работу в тяжелых и вредных условиях выплачивать также руководителям кружков согласно проведенной СОУТ.

5.2.8. При присвоении педагогическим работникам первой квалификационной категории должностные оклады увеличиваются на 10%. При присвоении высшей квалификационной категории – на 20%.

5.2.9. Председателю комиссии по охране труда производить оплату в размере 15% от должностного оклада.

5.2.10. Председателю первичной профсоюзной организации установить доплату в размере
15% от должностного оклада при количестве членов Профсоюза более 60%;
10% от должностного оклада при количестве членов Профсоюза 30-59%;
5% должностного оклада при количестве членов Профсоюза до 30%.

5.2.11. Днями выплаты заработной платы считать: 9 и 24 числа месяца.

5.2.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора , регионального или территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти , заработную плату в полном объеме.

5.2.13. Учителям начальных классов за работу с двумя классами в связи с сокращением классов-комплектов установить доплату до 20%.

5.2.14. Учителям за работу с двумя классами установить доплату до 15% от фактически проведенных учебных занятий.

5.2.15. В соответствии со статьей 134 Трудового Кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ)

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

2.Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с вступившим в силу Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ст.212 ТК РФ).

3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

4. Обеспечить работников спецодеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**приложение № 2**).

5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (Федеральный закон от 28.12.2013 года №421 – ФЗ; ст.143 (нарушение требований охраны труда).

6. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

7. Разработать и утвердить инструкции по ОТ в соответствии с постановлением Минтруда РФ № 80 от 17.12.2002 года исходя из должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения профкома .

8. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе.

9.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников , а так же внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7. ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

Гарантировать работникам образовательного учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Работодатель обязуется:

7.1. Информировать педагогических работников о курсах повышения квалификации и обеспечить их прохождение не реже одного раза в 3 года.

7.2. Разработать график прохождения работниками курсов повышения квалификации.

7.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

7.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Выделять средства из фонда оплаты труда

--- на премирование работников, имеющих стаж работы в одном образовательном учреждении

25, 30, 35, 40, 45 лет – ½ минимального размера оплаты труда (далее МРОТ);

--- на юбилеи работников – 50 лет ½ МРОТ, 60 лет (ж), 65 лет (м) – 1 МРОТ;

--- на материальную помощь работникам при длительной болезни (более 1 месяца) – ½ МРОТ;

--- на похороны работника, работавшего в данном образовательном учреждении – 1 МРОТ.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Профком обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» РФ.
2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять

- их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.
3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права.
 4. 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. Осуществлять контроль за правильностью оформления приказов по личному составу.
 5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.
 6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
 7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплате.
 8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
 9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И ПРИЛОЖЕНИЯ К НЕМУ.

- 10.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая сторона.
- 10.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.
- 10.3. Изменения и дополнения вносятся по взаимному согласию сторон.
- 10.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.
- 10.5. Внесение изменений и дополнений производится на профсоюзном собрании.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 11.1. Подписанный сторонами договор с приложениями в 7-дневный срок направляется на регистрацию.
- 11.2. При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника с настоящим договором.
- 11.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами с 09.11.2021г. по 08.11.2024г.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сергинская средняя общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
трудового коллектива

_____ Е.Н. Селезнева

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы

_____ И.Я.Першина

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на основании Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Повар, работающий у плиты	7 дней

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Сергинская средняя общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
трудового коллектива

_____ Е.Н. Селезнева

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы

_____ И.Я.Першина

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей, которым бесплатно предоставляются специальная одежда,
специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ)**

(извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.97г. № 68 и от 30.12.97 г. № 69)

№ пп	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи		
			Ед. измерения	Количество	Срок
1	2	3	4	5	6
	Лаборант, техник, учитель, занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный	шт.	1	1.5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	шт.	1	дежурные
		Перчатки резиновые	пар	1	дежурные
		Очки защитные	шт.	1	дежурные
	Лаборант, техник, учитель, занятые лабораториях физики	Перчатки диэлектрические		1	дежурные
		Указатель напряжения	шт.	1	дежурные
		Инструмент с изолирующими ручками	комплект	1	дежурные
	Учитель технологии	Коврик диэлектрический	шт.	1	дежурные
		Халат хлопчатобумажный	шт.	1	
		Рукавицы комбинированные	пар	1	
	Учитель обслуживающих видов труда	Очки защитные	шт.	1	
		Коврик диэлектрический	шт.	1	дежурный
	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	шт.	1	1 год
	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	шт.	1	
		Рукавицы комбинированные	пар	6	1 год
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - Сапоги резиновые	пар	1	1 год
		- Перчатки резиновые	пар	2	1 год



Пронумеровано,
прошнуровано и
привешено печати

9/девятка
Киселев

Директор
Першина И.Я.

