

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 8
10 А. М. Каркашевич
« 28 » октября 2019 г.

Директор МБОУ СОШ № 8
Н.В. Бушуева

Принят решением
общего собрания работников
МБОУ СОШ № 8
Протокол № 6 от 28.10.2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКУ «Управление образования администрации городского
округа «Город Лесной»

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 8»
на 2019 – 2023 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
"Лесной центр занятости"

« 26 » декабря 20 19 г.

Запись за № 78-к

г. Лесной

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Название раздела	№ стр.
1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения	5
3	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	7
4	Рабочее время и время отдыха	8
5	Оплата труда	10
6	Условия и охрана труда	12
7	Социальные гарантии	14
8	Работа с молодёжью	15
9	Профилактика ВИЧ-инфекции	15
10	Гарантии деятельности профсоюзной организации	16
11	Разрешение трудовых споров	17
12	Заключительные положения	17
	Приложения к Коллективному договору	17

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8», направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется частью второй (раздел II «Социальное партнерство в сфере труда») Трудового кодекса Российской Федерации

Настоящий коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора МБОУ СОШ № 8 и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 8, далее профком.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Заключенный коллективный договор доводится до сведения всех работников МБОУ СОШ № 8.

1.4. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов работников и работодателя, регулирования трудовых отношений в учреждении. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, на найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда с учётом мотивированного мнения профсоюза.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12.01.1996г №10 – ФЗ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012г. №273 – ФЗ), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 годы, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020г.г.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 8 независимо от того, являются ли они членами профсоюза.

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимает работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- положение о стимулировании работников;
- положение о порядке и условиях установления и выплаты доплат и надбавок;
- другие локальные нормативные акты, в соответствии со ст.ст. 8, 372 ТК РФ, а также в случаях, прямо предусмотренных в ТК.

1.8. Отношения между сторонами регулируются действующим Законодательством.

1.9. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

1.11. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации. Разместить текст коллективного договора со всеми приложениями после его уведомительной регистрации на сайте образовательного учреждения.

1.12. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.13. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.14. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.15. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам образовательного учреждения, являющимися членам профсоюза.

1.16. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.17. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в учреждении.

1.18. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

1.19. Оказывать содействие работодателям по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 59, 67, 68 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежащая заверенная копия указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении (п.4.1.4.областного соглашения)

- Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.
- Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.
- Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников 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, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника

(продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу работника, прервавшего 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.

- По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается 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, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы) по определённой специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

- О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме под подпись не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 75, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.3 ТК РФ.

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

2.6. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.7. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.8. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (благодарности, премии, грамоты и т.п.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК)

Работники обязуются:

2.12. Выполнять Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, распоряжения, приказы Министерства образования и науки РФ, распоряжения и приказы Управления образования и школы, Устав МБОУ СОШ № 8.

- 2.13. Соблюдать Правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, Правила и инструкции по охране труда.
- 2.14. Направлять свои усилия на повышение качества воспитательно-образовательной работы, на обеспечение сохранения жизни и здоровья детей.
- 2.15. Соблюдать санитарно-гигиенические нормы.
- 2.16. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.17. Бережно относиться к имуществу учреждения.
- 2.18. Вовремя проходить ежегодные медосмотры.
- 2.19. Поддерживать на работе атмосферу уважения, делового контакта, взаимопомощи и т.д.
- 2.20. Приходить на работу за 10 минут до начала воспитательно-образовательного процесса.
- 2.21. Принимать активное участие в общественной жизни коллектива.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 2.22. Способствовать соблюдению работниками дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК);
- 2.23. Представительствовать от имени работников, являющихся членами профсоюза, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы при решении трудовых и социальных вопросов с обязательной ежемесячной выплатой на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% от заработной платы (ч. 2 ст. 30, ст. 377 ТК РФ).
- 2.24. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК).
- 2.25. Контролировать соблюдение трудового законодательства, условий коллективного договора.
- 2.26. Выражать мотивированное мнение профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

- 3.1. Предоставлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 3.2. Увольнять работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;
- 3.3. Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более, чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст. 7 Закона «О закрытом административно-территориальном образовании»).
- 3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
- 3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работников: предпенсионного возраста; воспитывающим детей-

инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; удостоенным звания «Ветеран труда»; членам профсоюзного комитета; работникам, повышающим престиж Учреждения своей трудовой деятельностью; лицам, начавшим трудовую деятельность в данном Учреждении со дня основания школы; жителям присоединённых территорий ЗАТО городского округа «Город Лесной».

Профсоюзный комитет обязуется:

- 3.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 3.7. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК)

Стороны договорились:

- 3.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
- 3.9. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.
- 3.10. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется соблюдать следующее:

- 4.1. Время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи установлены Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение).
- 4.2. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).
- 4.3. Педагогическим работникам общеобразовательной организации предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Приложение).
- 4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков (ст. 114, 122 ТК РФ), утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
- 4.5. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ.
- 4.6. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставлять 3 оплачиваемых дня к ежегодному очередному отпуску (ст. 119 ТК РФ).
- 4.7. Работникам, не имевшим в течение года листов временной нетрудоспособности, предоставлять при наличии желания работника, выраженного в письменной форме, отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 3 дней.
- 4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере согласно ст. 153 ТК РФ.
- 4.9. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ч. 4. ст. 99 ТК РФ).
- 4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.11. Предоставлять возможность сотрудникам образовательного учреждения для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

4.12. Поощрять участников культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий городского, областного, Российского масштаба при наличии экономии заработной платы и внебюджетных средств.

4.13. Женщинам, работающим в сельской местности устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ), а также один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха.

4.14. Предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при привлечении работников к сверхурочной работе (ч. 4 ст. 99 ТК), работе в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК), утверждении графика отпусков, принятии локального нормативного акта, устанавливающего дополнительные оплачиваемые отпуска работников (ст. 116 ТК).

Стороны договорились:

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

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

- Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

4.18. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2,3 ст.72.2 ТК РФ

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

4.20. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (мелкий ремонт, работа на территории, работа в учреждении и др.) в пределах установленного им рабочего времени с учётом состояния здоровья.

4.21. Предоставлять отпуска работникам без сохранения заработной платы при:

- рождении и усыновлении ребенка – до 5 календарных дней;

- вступлении в брак работника или его детей – до 5 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября);
- отправлении члена семьи (сына, мужа) на срочную службу в российскую армию – 2 дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим детей-инвалидов – до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам – до 35 дней;
- 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 дней;
- председателю и членам профсоюзной первичной организации – до 3 дней (за исключением случаев производственной необходимости);
- женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 263.1.ТК РФ.

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Лесной», утвержденным постановлением администрации городского округа «Город Лесной» от 19.06.2017 № 772 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет МКУ «Управление образования ГО «Город Лесной» (с изменениями 23.10.2017 № 1313, от 12.03.2018 № 271, от 09.11.2018 № 1373, от 30.11.2018 № 1476, от 27.06.2019 № 687, от 31.10.2019 № 223). Оплата труда работников учреждения включает в себя размеры установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Увеличивать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на 25 процентов работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в организациях, обособленных структурных подразделениях организаций, расположенных в сельской местности.

5.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификации группы педагогических работников.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в соответствии со специальной оценкой условий труда. (Приложение)

5.5. Работникам образовательного учреждения при работе с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, устанавливается доплата в размере до 20% к окладам, ставкам заработной платы.

5.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу, в соответствии с Положением о стимулировании работников образовательного учреждения.

5.7. Регулярность выплат стимулирующего характера может осуществляться как ежемесячно, так и ежеквартально, ежегодно, разово (по факту) и оговаривается критериями оценки эффективности труда сотрудников школы.

5.8. Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссии), при присвоении почетного звания (со дня присвоения, при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

5.9. Ответственность за правильность и своевременность определения размеров заработной платы работникам несет директор школы.

5.10. По желанию работник может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству за пределами школы. Для внутреннего совместительства работник оформляет заявление.

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

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом. В случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с согласия работника и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК).

5.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

5.14. Ежегодно согласовывать штатное расписание с начальником Управления образования.

5.15. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению об установлении доплат и надбавок работникам в пределах бюджетных и внебюджетных средств.

Работодатель обязуется:

5.16. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

5.17. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.18. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.19. Производить доплату за работу с вредными условиями труда на основании специальной оценки условий труда.

5.20. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца:

- заработная плата за 1-ю половину месяца - до 25 числа каждого месяца;

- заработная плата за 2-ю половину месяца – до 10 числа следующего месяца;

5.21. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже

минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК), установленного региональным Соглашением Свердловской области.

5.22. Заработная плата работника перечисляется на указанный им лицевой счет пластиковой карты в банке.

5.23. Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.

5.24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию, в соответствии со ст. 236 ТК.

5.25. Исчисление среднего заработка производится в соответствии со ст. 139 ТК. Производить выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 ТК РФ, с Положением о выплатах компенсационного характера и на основании специальной оценки условий рабочих мест.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.26. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсации за задержку выплаты заработной платы, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.27. Предоставлять свое мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов работодателем, устанавливающих систему оплаты труда.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, Соглашение по охране труда. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением (Приложение).

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

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

6.5. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда. По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

6.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт средств учреждения.

- 6.8.** Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей за счет средств работодателя. (Приложение).
- 6.9.** Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт средств работодателя, согласно смете (ст. 221 ТК РФ). (Приложение).
- 6.10.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.
- 6.11.** Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.12.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст.227 ТК РФ).
- 6.13.** 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.
- 6.14.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 6.15.** Обеспечивать соблюдение работниками требований и правил, инструкций по охране труда.
- 6.16.** Активизировать деятельность в МБОУ СОШ № 8 комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профсоюза.
- 6.17.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.18.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.19.** Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований)», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 83.
- 6.20.** Предоставлять работникам отпуска в учебное время для санаторно-курортного лечения при наличии путевки.
- 6.21.** Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (ст.101-105,108-113 ТК РФ).

Профком обязуется:

- 6.22.** Рекомендовать директору изменять график работы работников при выделении путёвок в местный санаторий - профилакторий.
- 6.23.** Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- 6.24.** Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.25. Принимать участие в спартакиаде среди коллективов УО.

6.26. Вести агитационную работу среди работников по вакцинации против гриппа, гепатита, дифтерии и клещевого энцефалита.

6.27. Предъявлять требования к руководителям Учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.28. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.29. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.30. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.31. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.32. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Ходатайствовать о выделения для детей сотрудников Учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детские дошкольные учреждения;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.2. Оказывать материальную помощь из стимулирующего фонда Учреждения в соответствии с Положением при наличии бюджетных средств.

7.3. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

7.4. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.5. Выплачивать денежное вознаграждение работникам учреждения в качестве поощрения при достижении работником возраста 50, 55 лет и далее через каждые 5 лет в размере до 2000 руб. при наличии стимулирующего фонда заработной платы по ходатайству руководителя учреждения и профсоюзного комитета.

7.6. Оказывать материальную помощь работникам на погребение близких родственников (родители, супруг, дети) в размере 2000 руб. за счет стимулирующего фонда.

7.7. В исключительных случаях, при продолжительной болезни, оказывать материальную помощь в платном лечении, проведении операции (при наличии соответствующих документов) до 2000 руб.

7.8. Оказывать материальную помощь работникам МБОУ СОШ № 8, уходящим на пенсию по старости и при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости, а также при прекращении трудового договора с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, имеющим стаж работы в МБОУ СОШ № 8 не менее 10 лет, в размере одного должностного оклада (при наличии средств стимулирующего фонда).

7.9. Ходатайствовать о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.10. Выплачивать при наличии денежных средств надбавки до 20% к ставкам заработной платы (должностным окладам) педагогическим работникам, награждённым:

- государственными наградами (орденами, медалями);
- ведомственными (отраслевыми) знаками отличия – «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения».

7.11. Выплачивать премии работникам, награжденным Почетной Грамотой соответствующих ведомств, в размере 2000 руб. единовременно за счет средств стимулирующего фонда согласно Положению о стимулировании работников МБОУ СОШ № 8.

7.12. Устанавливать надбавку профоргу в размере 1000 рублей из компенсационных выплат и надбавок при условии численности профсоюзной организации не менее 50% от числа сотрудников ОУ.

7.13. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.). Ответственные за эти мероприятия культмассовый сектор и профкомитет.

Раздел 8. Работа с молодежью

Работодатель обязуется:

8.1. Разрабатывать и принимать программу работы с молодежью в учреждении.

8.2. Утверждать положение о наставничестве. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками на 6 месяцев с начала их работы. Выплачивать наставникам надбавку согласно п. 12 Приложения к Положению о стимулировании работников МБОУ СОШ № 8.

8.3. Принимать активное участие в повышении квалификации молодых работников школы (подаёт заявки в УО на участие в семинарах и по мере возможности компенсирует затраты на обучение за счет стимулирующего фонда учреждения при его наличии).

Профком обязуется:

8.4. Защищать интересы молодежи.

8.5. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

8.6. Активно вовлекать молодых людей в общественную работу.

8.7. Ходатайствовать о предоставлении в первую очередь молодым работникам школы, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

8.8. Принимать активное участие в поддержке молодых работников, их трудовой адаптации и жизнеобеспечения.

8.9. Организовывать культурно – оздоровительные мероприятия для молодежи и их детей.

Раздел 9. Профилактика ВИЧ-инфекции

Стороны договорились:

9.1. Разрабатывать и принимать программу профилактики ВИЧ-инфекций в целях предотвращения случаев заражения ВИЧ инфекцией.

9.2. Поддерживать партнёрские отношения с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Работодатель обязуется:

9.3. Не допускать дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных сотрудников.

9.4. Регулировать трудовые отношения с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

9.5. Консультировать и мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на выявление ВИЧ-инфекций.

9.6. Предоставлять доступ к лечению ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Профком обязуется:

9.7. Способствовать мотивации сотрудников к добровольному тестированию на выявление ВИЧ-инфекций.

9.8. Защищать интересы ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

10.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

10.2. Профсоюз действует только в интересах членов профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячных выплат на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1 % заработной платы (ч. 2 ст. 30, ст. 377 ТК РФ)

Работодатель обязуется:

10.3. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

10.4. На основании личных заявлений работников Учреждения ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их бесплатно на расчетный счет ТОП г.Лесной РПРАЭП.

10.5. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники (при наличии), право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.6. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.7. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

10.8. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.9. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время от исполнения трудовых обязанностей для выполнения профсоюзных обязанностей не более 2 часов в неделю.

10.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Профком обязуется:

10.11. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.13. Осуществлять контроль за правильностью расходования стимулирующего фонда.

10.14. Совместно с работодателем соблюдать Федеральный закон «О защите персональных данных работников»

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

10.16. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

Раздел 11. Разрешение трудовых споров

11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по урегулированию трудовых споров учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников школы.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

12.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Профсоюзный комитет за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

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

Приложение к Коллективному договору

Приложение к Коллективному договору является его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Соглашение по охране труда в МБОУ СОШ № 8
- Соглашение по охране труда (Структурные подразделения)
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемой работникам МБОУ СОШ № 8. Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающихся специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
- Перечень профессий (должностей) работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

которым производятся доплаты в соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

- Перечень профессий и должностей для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.
- Перечень профессий (должностей) работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обеззараживающих средств.
- Перечень профессий и должностей, которым положен дополнительный отпуск по структурному подразделению «Детский сад «Солнышко» в соответствии с результатами СОУТ.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 506007919238457772130328223527430359021468957977

Владелец Брагин Антон Вячеславович

Действителен с 07.11.2022 по 07.11.2023