


СОГЛАСОВАНО
Председатель СМК МБОУ «СОШ № 10»
 Фролова Т.В.
«15» мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 10»
 Тюрина А.В.
«15» мая 2023 г.




Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10»
г. Байкальск
Слюдянский район, Иркутская область

От работодателя
Директор МБОУ «СОШ № 10»
г. Байкальск
Тюрина А.В.

«15» мая 2023 г.

От работников
Председатель совета трудового
коллектива МБОУ «СОШ № 10»
Фролова Т.В.

«15» мая 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе трудовых отношений и управления охраной труда, управления труда, заработной платы и муниципальной службы администрации Слюдянского муниципального района.

Регистрационный номер _____ от « _____ » _____ 2023 г.

Начальник отдела _____

Администрация Слюдянского
Муниципального района

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

рег. № 15

«13» 06 2023 г.

Отв. исполнитель

И. А. Новосильцева

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Тюриной А.В. и работниками школы, которых представляет Совет трудового коллектива, в лице его председателя – Фроловой Т.В. (далее СТК), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе согласования взаимных интересов сторон в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №10»
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными законодательными нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее — учреждения) и установлению дополнительных социально экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя — директора учреждения Тюриной Анной Викторовной.

Работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя — председателя совета трудового коллектива Фроловой Татьяной Васильевной.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на общеобразовательные учреждения.
- 1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания. По истечении установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения и дополнения в действующий. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников ОУ и оформляются протоколом.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования общеобразовательного учреждения; расторжения трудового договора (контракта) с руководителем ОУ.
- 1.8. Работодатель обязуется:
 - направить в семидневный срок подписанный сторонами договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомления регистрации;
 - довести текст коллективного договора до всех работников ОУ в течение 7 дней после его подписания и знакомит с ним всех вновь принятых работников.
- 1.9. Работники обязуются:
 - 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 образования.

- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 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 согласуется с СТК:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - 5) положение о распределении фонда надбавок и доплат.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:
 - 1) по согласованию с СТК;
 - 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - 5) участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими 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 коллективным 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. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 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 соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, по согласованию с СТК.
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с СТК. 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 педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество 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, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
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 по взаимному согласию сторон;
При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

- 2.10. По инициативе работодателя изменение 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, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также 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). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель по согласованию с СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 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 пять лет.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1.1. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста: 50 лет-женщины, 55 лет-мужчины -до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения РФ».

4.1.2. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании»;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка без матери в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида- до достижения им возраста 18 лет);

4.1.3. При высвобождении работников по п.п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 2 месяца до ликвидации школы или сокращения численности, или штата работников;

4.1.4. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы или признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
- при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- в связи с выходом работника на пенсию;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

4.1.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы, сокращения численности или штата работников в соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.2. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 4.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
- 4.6. 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).
- 4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.8. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- 4.9. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка
- 4.10. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата и не устроившихся на другую работу. При наличии нескольких лиц имеющих вышеуказанную льготу, выбор работника из числа претендентов производится администрацией в одностороннем порядке.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность выполняется с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты). Согласно ст.60 ТК РФ.

5.3. Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.4. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы; ст.60.2 с письменного согласия работника

5.5. Для обслуживающего персонала учреждения – уборщиков служебных помещений установленная норма убираемой площади вводится из расчета 1 единица на каждые 600м² площади пола, разовой уборки.

Ежедневная уборка на выделенной площади, включает регулярное подметание пола, мытье полов, очищение мебели, подоконников, стендов от пыли и грязи, очищение стеновых панелей, плинтусов, и выброс мусора.

Ответственный за уборку также должен следить за тем, чтобы мебель, инвентарь и разные предметы находились на своих местах. Обязательное содержание закрепленных участков в чистоте в течение рабочего дня.

Генеральная уборка проводится раз в месяц, включает мытье полов, радиаторов, стен, подоконников, очищение мебели, подоконников от загрязнений и по сезону мытье окон.

При уборке, необходимо очищать полы от мусора, грязи и разводов с помощью веника, швабры и моющих средств. Затем, нужно очищать мусорные ведра от накопившегося мусора, протирать поверхность мебели и сантехники для туалетных комнат. А также, протираются зеркала и стеклянные поверхности.

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

5.7. Для педагогических 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 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.

5.8. Учебная нагрузка педагогического работника по основному месту работы не может быть ниже нормы часов за ставку заработной платы педагогического работника.

5.9. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.11. 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.

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

5.13. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может 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. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с согласия работников, а именно:

- ✓ для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварий или стихийных бедствий;
- ✓ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- ✓ для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;
- ✓ в иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК и оформлением соответствующего приказа.

5.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с СТК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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 просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени и отдыха в каникулярное время в течение календарного года, но не менее отработанного сверхурочно.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять работникам по письменному заявлению дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов в следующих случаях:

- ✓ Для проводов детей в армию – до 3-х дней;
- ✓ В связи с переездом на новое место жительства – до 3-х дней;
- ✓ В случае бракосочетания детей семьи работника – до 3-х дней;
- ✓ В случае рождения ребенка – до 5 дней;
- ✓ В связи с вступлением в брак самого работника – до 5 дней;
- ✓ В связи с похоронами родных и близких – до 5 дней;
- ✓ Работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
- ✓ Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- ✓ других уважительных причинах – 3 дня.

5.17.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, исчисляемый в календарных днях, в ближайшее каникулярное время (оплату производить из фонда экономии заработной платы):

- ✓ За замещение коллег в течение месяца и более – 2 дня;
- ✓ За работу без больничных листов в течение года – 5 дней.

5.17.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.19. Работодатель обязуется установить сторожам суммированный учет рабочего времени.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Для работников муниципальных общеобразовательных учреждений с 01.09.2011 года введена новая система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки: - для руководителей, специалистов, работников, на основе окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области;

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Заработную плату выплачивать работникам методом перечисления на банковскую карту «МИР», предоставленную работником.

6.4. Перечисление заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

- 6.5. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 6.6. Производить выплату компенсационных доплат за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми условиями труда и другие).
- 6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.8. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, производить только с их согласия на основе заключения письменного договора или дополнительного соглашения с установлением соответствующей оплаты.
Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведёт к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания.
- 6.9. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учётный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 6.10. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.
Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов или детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ
- 6.11. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.
Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, ст. 152 Трудового кодекса РФ.
Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учётом уровня квалификации замещающего работника.
Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника.
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 6.12. Наполняемость классов (групп), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 6.13. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата

заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.14. Гарантии сохранения заработной платы учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов (групп), досрочный выпуск обучающихся) обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и обозначает, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме нагрузки, даже при её полном отсутствии

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.142 ТК РФ, в размере 100%, неполученной заработной платы.

6.15.2. Конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/150 ставки рефинансирования Банка России, действующей в это время и увеличенной на один каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Ст. 236

6.15.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере.

6.15.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

6.18. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя, в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки, до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.19. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в настоящем договоре.

6.20. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утверждённые приказом Гособразования СССР от 20.08.90 №579 (в ред. от 03.01.91 Приложение №1), в соответствии, с которым всем работникам, независимо от

наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем.

- 6.21. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.
- 6.22. Осуществлять премирование участников конкурсов «Лидер в образовании», «Учитель года».
- 6.23. Предусмотреть меры поощрения для всех работников, отработавших календарный год без больничного листа: (предоставление выходных дней до 5 или выплата премии со средств стимулирования п. 5.17.2).

VII. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.
- 7.2. Осуществлять своевременно и в полном объёме выплату заработной платы работникам с учётом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования.
- 7.3. В целях снижения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат и премий.
- 7.4. Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 7.5. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые три дня нетрудоспособности работника за счёт средств работодателя, а начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п.2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года №255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».
- 7.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г №125 ФЗ
- 7.7. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве».

Совет трудового коллектива обязуется:

- 7.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, в том числе оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по любым социально-трудовым вопросам и требует устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в

недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить СТК о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

7.9. Осуществлять контроль состояния охраны труда, участвовать в расследовании несчастных случаев, защищать права и интересы работников по вопросам условий труда и безопасности, возмещения вреда, причиненного здоровью, а также по другим вопросам охраны труда в соответствии с федеральным законодательством.

7.10. Совместно с работодателем работать над подготовкой раздела «Мероприятия по охране труда. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2023-2026 гг.» в Коллективный договор.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

8.1.1. Ежегодно выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные Договором, средства в размере 0,2% суммы затрат (сметы расходов)

8.1.2. Исполнять мероприятия по результатам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест в Учреждении.

8.1.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда всем сотрудникам Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.1.4. В срок до 1 февраля подводить итоги выполнения «Соглашения по охране труда» за прошедший год.

8.1.5. Проводить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в период трудовой деятельности) медицинские осмотры работников в сроки и графики, предусмотренные Приказами Минздравсоцразвития. Проводить внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований). Не допускать к работе лиц, не прошедших медосмотры и инструктаж по охране труда. За время отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется за весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием отстранения от работы.

8.1.6. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля в области охраны труда, пожарной безопасности.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиями и видам работ с учетом мнения Совета трудового коллектива в соответствии с общими требованиями по разработке, применению основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021г. № 772н).

8.1.8. Осуществлять совместно с председателем Совета трудового коллектива работников МБОУ «СОШ № 10» контроль по состоянию условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется обеспечить:

8.2.1. Приобретение и своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей.

8.2.2. Предоставление работникам учреждения льгот и компенсаций по результатам проведенной специальной оценки условий труда: доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей;

8.2.3. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством РФ;

8.2.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

8.2.6. Организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах;

8.2.7. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

8.2.9. Совместно с уполномоченными работниками учреждения лицами организовать контроль по выполнению соглашения по охране труда;

8.2.10. Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

8.2.11. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых с

8.3. Совет трудового коллектива работников МБОУ «СОШ№10» обязуется:

8.3.1. Принимать участие в работе комиссии по охране труда.

8.3.2. Ежеквартально совместно с администрацией школы обсуждать состояние охраны труда, обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, СИЗ и выполнение мероприятий по охране труда.

8.3.3. Осуществлять контроль за своевременной выдачей и качеством спецодежды, спецобуви, СИЗ, приспособлений, инструментов, мыла по соответствующим нормам.

8.3.4. Осуществлять контроль за правильным использованием и бережным отношением работников МБОУ «СОШ№ 10» к выданной спецодежде, спецобуви, СИЗ и инструменту.

8.3.5. Обсуждать каждый несчастный случай, связанный с производством на заседаниях совета трудового коллектива. Выявлять причины, способствующие нарушениям, принимать меры к их устранению.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

8.4.2. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

- 8.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Использовать по назначению специальную обувь, спецодежду и средства индивидуальной защиты, обеспечивая их надлежащее хранение.
- 8.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования, обязательные предварительные и периодические психиатрические освидетельствования (статья 214 ТК РФ с изменениями на 19 декабря 2022 года (редакция, действующая с 1 марта 2023 года)). При отказе без уважительной причины от прохождения медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования и дополнительных обследований работник к работе не допускается. Заработная плата не выплачивается (статья 76 ТК РФ).

8.5. Работники имеют право:

- 8.5.1. На получение достоверной информации от работодателя о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
 - 8.5.2. На обучение безопасным методам и приемам работы за счет средств работодателя;
 - 8.5.3. На отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ, до устранения этой опасности;
- 8.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
- 8.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, работодатель обязуется предоставить работнику другую работу на время устранения опасности.

IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 61)
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ (гл. 60 ТК РФ).

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами с заседанием комиссии на паритетных началах, а также региональными органами исполнительной власти по труду.

- 10.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются, как на работающих в момент заключения, так и вновь поступивших на работу во время его действия.
- 10.3. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива.
- 10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:
- ✓ представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
 - ✓ отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.
- 10.5. Стороны соблюдают 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.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством
- 10.7. В течение 7 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в отдел трудовых отношений и управления охраной труда администрации Слюдянского муниципального района для уведомительной регистрации.

XI. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

- 11.1. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ.
- 11.2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви.
- 11.3. График обучения по охране труда.
- 11.4. График специальной оценки условий труда.
- 11.5. Соглашение по охране труда.
- 11.6. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на срок действия коллективного договора.

