

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МОУ СОШ № 5
УКМО
Хрипливая Н.М. 
« 28 » ноября 2021г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СОШ № 5 УКМО
Фетцова С.В. 
« 28 » ноября 2021 г
ДОКУМЕНТОВ



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 5 Усть-Кутского муниципального
образования
с 28.11.2021г по 27.11.2024г

Принят
на собрании трудового коллектива
МОУ СОШ № 5 УКМО
ПРОТОКОЛ № 04 от «26» ноября 2021года

Администрация УКМО
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
РЕГ. №  2021г
Главный специалист по охране труда

Л.В. Василькова
ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 5 Усть-Кутского муниципального образования.

- 1.1. Настоящий коллективный договор правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – директора муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 Усть-Кутского муниципального образования Фетцовой Светланы Валерьевны.
 - работники образовательной организации и работники, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (в дальнейшем «Профкома») Хрипливой Натальи Михайловны;
- 1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, согласно ст. 30, 31 ТК РФ.
- 1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, смене руководителя учреждения.
- 1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:
 - учёт мнения (по согласованию) с профкомом;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.14. Договаривающиеся стороны признают, что основными принципами данного коллективного соглашения являются:
 - социальное партнёрство и взаимное уважение сторон;

- соблюдение норм трудового законодательства и педагогической этики;
 - полномочность представителей сторон;
 - равноправие сторон;
 - реальность обеспечения принимаемых обязательств;
 - систематичность контроля.
- 1.15. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя профком имеет право:
- применять общественные формы воздействия;
 - ставить вопрос перед учредителем о несогласии с действиями директора школы.
- В случае невыполнения обязательств со стороны профкома администрация имеет право:
- информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств со стороны профкома;
 - вносить предложения по переизбранию профкома на собрании профсоюзной организации.
- 1.16. Администрация обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу, профком обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать реализации их прав, основанных на данном договоре.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, 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 приёме на работу.
- 2.3. Администрация школы обязуется выполнять условия заключённого договора. В связи с этим она не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной договором, независимо от формы его заключения без письменного согласия работника при возникновении конфликтной ситуации.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Образовательном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.
- 2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
- 2.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её 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 может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.10. Предоставление преподавательской работы руководителям образовательных организаций, их заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным лицам, выполняющим её 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 учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.12. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется, а в предпраздничные дни рабочий день сокращается на один час.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой 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 (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью до 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 либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином, в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, 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 определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 163 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.

- 2.15. Работодатель обязан ознакомить работника с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении, под роспись.
- 2.16. В школе создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со статьями 201-221 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров работников с администрацией.
- 2.17. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не более 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.
- 2.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан предоставлять свободное время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.
- 2.19. Увольнение членов профсоюза 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 производить с учётом мнения профкома ст.82 ТК РФ.

Стороны договорились, что:

- 2.20. 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; не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.
- 2.21. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
- 2.22. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.
- 2.23. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами детского сада, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом перспектив развития учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
 - 3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
 - 3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при

получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном статьями 173-178 ТК РФ.

- 3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемым в образовательном учреждении.
- 3.2.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.
- 3.2.6. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- 3.2.7. Увольнение работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации допускается, 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.
- 3.2.8. Предоставлять свободу творчества учителю, который может свободно выбирать и использовать методики, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний учащихся.
- 3.3. Учитель имеет право вносить корректировку и изменения содержания программы обучения не более чем на 20%.
- 3.4. Учитель имеет право отказаться любому в посещении своего урока, если администрация школы не предупредила его за сутки, если посещение не предусмотрено планом.
- 3.5. Во время школьных каникул учитель может использовать это время для повышения педагогического мастерства.

4.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.
- 4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часовой педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.
- 4.4. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины;
 - по просьбе одного из родителей, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
 - по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.5. Расписание уроков составляется с учётом соблюдения норм СанПиНа и по возможности рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между

занятиями. Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не выше 24 часов в неделю. В методический день учитель вправе планировать работу по своему усмотрению.

- 4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, планёрки и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.7. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 4.9. Время весенних, зимних, осенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и другой работе в пределах нормы, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 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).

Работодатель обязуется:

- 4.12.1. Выплачивать надбавку в процентах к окладу отдельным категориям работников согласно Перечню надбавок, увеличивающих должностные оклады работников МОУ СОШ № 5 УКМО.
- 4.12.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

- 4.12.3. Предоставлять педагогическому работнику по его заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").
- 4.12.4. Предоставлять работникам доплаты или дополнительный отпуск в целях поощрения за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – до 7 дней;
 - членам профкома – до 4 дней;
 - за проведение консультаций при подготовке к экзаменам исходя из нагрузки;
 - за организацию коллективных экскурсий, поездок за пределы города на сутки и более (количество отгульных дней, равное количеству, затраченному на вышеуказанные мероприятия)
- 4.12.5. Работникам школы при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней, с использованием в каникулярное время.
- 4.13. Общими выходными днями являются воскресенье и суббота (ст. 111 ТК РФ).
- 4.14. 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.
- 4.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (во время 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).
- 4.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.
- 4.17. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 5.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.
- 5.2. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: аванс 28 числа расчетного месяца, заработная плата – 13 числа следующего за расчетным месяцем.
- 5.3. Производить оплату труда работников МОУ СОШ № 5 УКМО согласно новой отраслевой системе оплаты труда (далее НСОТ), утвержденной приказом Министерства образования Иркутской области от 07.11.2017г. №93-мпр.
- 5.4. Обеспечить полное финансирование работников школы для прохождения планового медицинского осмотра в соответствии с нормами. Время проведения медицинского обследования работников школы считать рабочим днем.
- 5.5. Замещение учебных часов учителям оплачивается с учетом всех доплат и надбавок, не противоречащих нормативным актам.
- 5.6. Расписание уроков на четверть составлять с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм.

- 5.7. Изменение социально-экономических условий в школе, в случаях, предусмотренных законодательством, согласовывать с соответствующим профсоюзным органом.
- 5.8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, в которую входит администрация, представители профкома и руководители методических объединений, устанавливает размер доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда на основе разработанного в школе совместно с профсоюзным комитетом положений, принятых на собрании трудового коллектива.
- 5.9. Работу в выходные и праздничные дни компенсировать дополнительными оплачиваемыми днями в каникулярное время или оплачивать в двойном размере (ст. 153 ТК РФ) по приказу администрации.
- 5.10. Педагогический работник получает гарантированную ставку 18 часов по своему предмету. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия учителя в письменной форме и по согласованию с профсоюзом. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только по взаимному согласию.
- 5.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере средней месячной заработной платы. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).
- 5.12. Любые удержания из заработной платы производятся только с письменного согласия работника (за исключением налоговых, арифметических ошибок бухгалтерии и остаткам средств по проезду в отпуск и командировке).
- 5.13. Осуществлять привлечение работников к выполнению в организациях в сфере образования ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату.
- 5.14. Труд работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации, определяемой нормативными актами и настоящим договором.
- 5.15. При проведении плановых внеклассных мероприятий администрация школы по возможности оплачивает учителю, везущему детей, проезд на транспорте и посещение этих мероприятий.
- 5.16. Производить доплаты за работы, непосредственно связанные с учебным и воспитательным процессом и других доплат и надбавок согласно новой отраслевой системе оплаты труда.
- 5.17. Производить доплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда.
(Приложение №1)
- 5.18. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- 5.19. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Во время приостановки работы оплата производится в размере средней месячной заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- 5.20. Продлить срок действия квалификационных категорий (на 1 год) по
- длительной временной нетрудоспособности;
 - нахождению в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком;
 - нахождению в командировке по специальности;
 - в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;
 - возобновлению педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида.
- 5.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 5.22. Профком обязуется осуществлять контроль за своевременностью и правильностью определения размеров и выплаты заработной платы, стимулирующих надбавок работникам.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

6.2.3. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.2.6. Обеспечивает работникам, имеющих детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

6.2.7. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

6.2.8. Компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, включая проезд личным транспортом, согласно с Порядком, утвержденным постановлением Администрации УКМО.

6.2.9. Информировывает трудовой коллектив о размерах бюджета, направляемого на нужды школы, о получении и расходовании привлекаемых внебюджетных средств.

6.2.10. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

7.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

7.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

- 7.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
 - 7.6. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
 - 7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 7.8. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
 - 7.9. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 7.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
 - 7.13. Запрещать проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся и работающих. Не проводить занятия при температурном режиме, не соответствующем санитарным нормам.
 - 7.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.2. Профком обязуется:
- 7.2.1. С согласия работников организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников.
 - 7.2.2. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.3. Работники обязуются:
- 7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - 7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
 - 7.3.3. Своевременно проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
 - 7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 7.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и профсоюзной деятельности.
- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- 8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2. подпункта «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего высшего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда социально-экономического развития учреждения.
- 8.9. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности образовательной организации, за выполнение которой работнику устанавливается выплата в размере 1000 рублей за счет стимулирующего фонда (ст. 377 ТК РФ).
- 8.10. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
 - привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размера повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 8.11. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность, в соответствии с федеральным законодательством.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.5. Направлять учредителю (собственнику учреждения) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителей законно и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных обстоятельствах в порядке и размерах, установленных положением первичной профсоюзной организации МОУ СОШ №5 УКМО о предоставлении материальной помощи членам Профсоюза.
- 9.8. Организует и финансирует проведение Новогодних представлений (елок) для детей членов Профсоюза.
- 9.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для членов профсоюза.

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

- 10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам.
- 10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

- 10.5. Рассматривать в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 10.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.
- 10.10. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

Профсоюз:



Председатель ПК МОУ СОШ № 5
УКМО
Хрипливая Н.М.

Работодатель:



Директор МОУ СОШ № 5
УКМО
Фетцова С.В.


Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке

№ п/п	Профессия, должность	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	Повар	12 %	Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 5 УКМО, отличной от ЕТС, сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда Братского научно-исследовательского центра от 29.03.2021 года, карты № 72/7 специальной оценки условий труда
2	Подсобный рабочий	12 %	Положение об оплате труда работников МКОУ СОШ № 6 им. Шерстянникова А.Н.УКМО, отличной от ЕТС, сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда Братского научно-исследовательского центра от 11.01.2016 года, карты № 206/4; 206/3 А специальной оценки условий труда

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат	603332450510203670830559428146817986133868575785
Владелец	Фетцова Светлана Валерьевна
Действителен	С 27.05.2021 по 27.05.2022