

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Лежневская средняя школа №10
(МБОУ Лежневская СШ №10)
Адрес: 155120, Россия, Ивановская область, п. Лежнево, пл. Советская, д.15,
тел. 8(49357) 2-11-78, Эл. почта : LSchol10@yandex.ru Сайт: www.lezhshkola10. ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Лежневская средняя школа №10
на 2020 - 2023 гг.

ПРИНЯТ

Общим собранием работников
«17» *сентября* 2020 г.
(протокол № 4)

Подписан:

От работников:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
работников МБОУ
Лежневская средняя школа №10



М.Л. Щербаков

2020 г.

От работодателя:

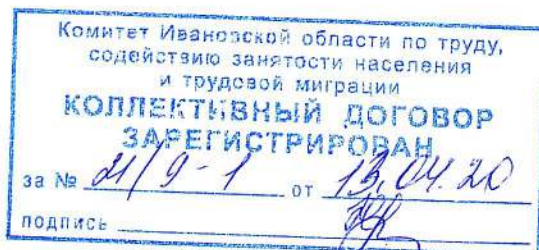
Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения МБОУ
Лежневская средняя
школа №10



С.Е. Киселёва

«06» *апреля* 2020 г.

155120 Ивановская область,
Лежневский район, п. Лежнево,
пл. Советская, дом 15.
Тел. (факс) 8- 49357 -2-11-78
Электронная почта: LSchol10@yandex.ru



Лежнево - 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. **Общие положения.**
 - Определения, стороны и статус Коллективного договора
 - Обязательность выполнения Коллективного договора
 - Срок действия Коллективного договора
 - Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений
 - Контроль за выполнением Коллективного договора.
2. **Трудовые отношения**
 - Трудовой договор
 - Прием на работу. Увольнение.
 - Сокращение численности или штата Работников
 - Порядок участия Профкома при увольнении Работников, явл. членами Профсоюза
 - Должностные инструкции
3. **Оплата труда, материальное стимулирование труда.**
4. **Рабочее время и время отдыха. Отпуска.**
5. **Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность.**
6. **Социальные гарантии.**
7. **Подготовка и повышение квалификации Работников.**
8. **Гарантия деятельности профсоюза**
9. **Контроль над выполнением коллективного договора.**
10. **Порядок рассмотрения споров.**
11. **Заключительные положения.**

1. Общие положения

1.1. Определения, стороны и статус Коллективного договора

1.1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной эффективной деятельности **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Лежневская средняя школа №10**

1.1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие основные термины и определения:

Работодатель – бюджетное образовательное учреждение Лежневская средняя школа №10 (далее – **МБОУ Лежневская СШ №10**).

Представители работодателя (Администрация) - директор школы, а также уполномоченные им лица в соответствии со ст.33 Трудового кодекса Российской Федерации, которые представляют интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ Лежневская СШ №10 (далее – Работники).

Представители Работников – *Первичная профсоюзная организация работников МБОУ Лежневская СШ №10 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*, являющаяся представительным органом Работников МБОУ Лежневская СШ №10 в социальном партнерстве (далее – Профсоюз), коллегиальным органом управления которой является Профсоюзный комитет (далее – Профком, Профсоюзный комитет), возглавляемый председателем.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБОУ Лежневская СШ №10, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности всех Работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Обучающиеся – учащиеся, осваивающие образовательные программы начального, основного и среднего образования, (далее – Обучающиеся).

1.1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – **Школой** – в лице **директора Киселёвой СЕ.**, действующего на основании Устава, и **Работниками Школы**, которых представляет **Профсоюз в лице Председателя Профсоюзного комитета Щербакова М.Л.**, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, далее именуемыми вместе Стороны, отдельно – Сторона.

1.1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями); Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки

Российской Федерации, Уставом МБОУ Лежневская СШ №10, Правилами внутреннего трудового распорядка школы .

1.1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, включая Работников филиалов.

1.1.6. Профком в соответствии с Уставом Профсоюза выступает в качестве полномочного представителя Работников Школы при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.1.7. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию работников МБОУ Лежневская СШ №10 в лице Профкома как единственного полномочного представителя Работников, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех сотрудников Университета, независимо от их членства в профсоюзах, которые уполномочили его подписать от их имени коллективный договор.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

1.1.8. Настоящий Коллективный договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, Ивановской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, достигнутые ранее в предыдущем Коллективном договоре.

1.2. Обязательность выполнения Коллективного договора

1.2.1. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших Сторон и распространяются на всех Работников школы.

1.2.2. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.2.3. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемыми частями. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной степени распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.2.4. Работодатель обязуется:

а) Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

б) Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

в) Обеспечивать участие Работников в управлении Школы в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

г) Опубликовать текст Коллективного договора на сайте школы, довести его до сведения Работников структурных подразделений школы. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под подпись.

1.2.5. Профком обязуется:

а) Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, условий трудового договора, Правил внутреннего трудового распорядка школы, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

б) Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем Правил внутреннего трудового распорядка школы, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению Работниками своих трудовых обязанностей.

в) Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников и членов их семей на средства, выделенные Работодателем, и для членов профсоюза за счёт профсоюзных взносов и прочих перечислений.

г) Профсоюз обязуется содействовать Работодателю в обеспечении и установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.3. Срок действия Коллективного договора

1.3.1. Коллективный договор заключен на **2020 – 2023 гг.**, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.3.2. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.3.3. Не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора либо в порядке, установленном настоящим Договором, продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в семидневный срок со дня его получения вступить в переговоры или (в случае продления) начать обсуждение продления срока действия Коллективного договора.

1.4. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений

1.4.1. Коллективный договор утверждается собранием работников школы (далее – **Собрание**). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей списочного состава членов профсоюза. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало более 50% присутствующих в зале собрания.

1.4.2. В течение всего срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и (или) изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и (или) изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне

письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Срок рассмотрения поправок составляет не более одного месяца. Изменения и (или) дополнения оформляются как дополнительное соглашение к Коллективному договору, которое подписывается Сторонами, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников приказом по школе.

1.4.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4.4. В целях развития **социального партнерства** Стороны признали необходимым создание на равноправной основе **Комиссии из 6 человек** для осуществления:

- подготовки решений по продлению Коллективного договора, проектов по внесению изменений и (или) дополнений в Коллективный договор;
- регулярного (не реже одного раза в год) контроля за выполнением Сторонами положений Коллективного договора;
- разъяснения положений Коллективного договора по вопросам их применения;
- взаимных консультаций по вопросам выполнения Коллективного договора;
- урегулирования разногласий, возникающих при выполнении Сторонами Коллективного договора.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

1.4.5. Продление Коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него осуществляются без проведения коллективных переговоров. Предложения о продлении, внесении изменений и (или) дополнений в Коллективный договор поступают от Работников (его представителей) и Работодателя (его представителей) в Комиссию и рассматриваются на ее заседании. Комиссия по результатам рассмотрения предложений готовит проект внесения изменений и (или) дополнений в Коллективный договор (в том числе решение о его продлении).

1.4.6. Пересмотр обязательств Сторон по Коллективному договору не может приводить к снижению уровня социальных гарантий Работников.

1.4.7. Работодатель заблаговременно представляет в Профком проекты локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы Работников, для учета по ним мнения и позиции Профкома.

1.4.8. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, Стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и Уставом школы.

1.4.9. Изменение каких-либо условий труда и иных социально-экономических условий в школе в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется по согласованию с Профкомом. Представители Работодателя и Профсоюзный комитет оперативно обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

1.5. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность Сторон за невыполнение обязательств по Коллективному договору

1.5.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Комиссия, созданная в соответствии с п. 1.4.4 настоящего договора, а также **директор школы и председатель Профкома Профсоюза.**

1.5.2. Комиссия ежегодно разрабатывает план мероприятий с указанием сроков выполнения положений Коллективного договора.

1.5.3. Комиссия не реже одного раза в год представляет информацию о выполнении Коллективного договора на совместном заседании Управляющего совета школы и Профкома. Информация о выполнении Коллективного договора размещается на официальном сайте школы и в печатном варианте.

1.5.4. В порядке контроля за выполнением Коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию. Срок предоставления указанной информации не должен превышать 15 календарных дней.

1.5.5. Выполнение положений Коллективного договора в структурных подразделениях школы контролируется заместителями директора филиалов, председателем профсоюзной организации и (или) профгруппоргами.

Сведения о выполнении мероприятий представляются в Комиссию.

1.5.6. В случае возникновения конфликтных ситуаций Стороны стремятся решать все спорные вопросы путем переговоров для достижения взаимоприемлемых решений и компромиссов. При возникновении разногласий Комиссия вырабатывает согласованное решение.

1.5.7. В случае нарушения условий Коллективного договора или невыполнения обязательств по договору виновная Сторона или виновные должностные лица, на которых в силу служебных обязанностей возложено выполнение определенных пунктов Коллективного договора, несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.Трудовые отношения

Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ Лежневская СШ №10.

2.1. Трудовой договор

2.1.1. **Трудовой договор – соглашение между МБОУ Лежневская СШ №10 и Работником**, в соответствии с которым школа обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в школе.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом школы.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда, предоставление отпуска, условия труда на рабочем месте и др.

2.1.3. **Трудовой договор заключается** в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного договора выдается Работнику на руки, о чем делается отметка на экземпляре Работодателя.

2.1.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

2.1.5. Трудовой договор с Работником школы, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения либо интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст. 59, 332 ТК РФ).

2.1.6. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников заключаются с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.7. На Работников школы, заключивших трудовой договор, в обязательном порядке распространяются трудовые права и социальные гарантии Работников, установленные законодательством, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите и обработке персональных данных работников и обучающихся школы и Коллективным договором.

2.1.8. Работодатель обязуется оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения с Работником, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.1.9. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа в школе отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями. При этом помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, за период отстранения от работы заработная плата начисляется Работникам, являющимся одинокими матерями или отцами, имеющими детей дошкольного и школьного возраста.

2.1.10. **Трудовые споры между Работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам**, формируемой и действующей в соответствии с главой 60 ТК РФ.

2.1.11. Работодатель рассматривает все вопросы, связанные с сокращением численности и штата Работников с участием Профсоюза. При необходимости и по инициативе Профсоюза эти вопросы рассматриваются на Управляющем совете школы.

2.1.12. При изменении типа образовательной организации, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников школы Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от членства в Профсоюзе.

2.2. Прием на работу

2.2.1. До заключения трудового договора **Работодатель знакомит Работника** с Уставом школы, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка школы и иными локальными нормативными актами, действующими в школе (ст. 68 ТК РФ). Факт ознакомления удостоверяется личной подписью Работника в трудовом договоре.

2.2.2. Работодатель выдает принятому на работу Работнику пропуск, дающий право прохода на объекты школы, оборудованные системой допуска в соответствии с Положением пропускном и внутриобъектовом режимах на объектах МБОУ Лежневская СШ №10.

2.2.3. Работники, в том числе впервые принимаемые на работу и **желающие вступить в Профсоюз**, пишут заявление на имя председателя Профкома о приеме в Профсоюз и заявление в отдел бухгалтерского школы об удержании профсоюзных взносов 1% из заработной платы путем безналичного расчета.

2.3. Увольнение

2.3.1. **Увольнение (прекращение трудового договора)** между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

2.3.2. **При расторжении срочного трудового договора** в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника *не менее чем за три дня до увольнения.*

2.3.3. **При расторжении трудового договора по инициативе Работника** он должен предупредить об этом в письменной форме Работодателя *не менее чем за две недели*, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

2.4. Сокращение численности или штата Работников

2.4.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест Работников школы и нарушений правовых гарантий Работников.

2.4.2. При сокращении штатов увольняемым Работникам школы выплачивается выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством (ст. 178 ТК РФ).

2.4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников при равной квалификации и производительности труда помимо лиц, указанных в статьях 179 и 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- лица, награжденные государственными наградами;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.5. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома Первичной профсоюзной организации работников МБОУ Лежневская СШ №10 в соответствии со ст. 373 ТК РФ, части второй ст. 82 ТК РФ.

2.6. Должностные инструкции

□ каждом образовательном учреждении в обязательном порядке должны быть должностные инструкции всех должностей Работников,

□ соответствии со штатным расписанием. Руководитель знакомит под подпись и выдает на руки Работнику один экземпляр утвержденной должностной инструкции, о чем делается отметка во втором экземпляре должностной инструкции, которая хранится в школе. Третий экземпляр должностной инструкции с подписью Работника об ознакомлении сдается в Профком школы.

11. Оплата труда, материальное стимулирование труда.

Работодатель обязуется:

3.1. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов и наполняемости классов.

3.2. Прием на работу учителей производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки на новый учебный год сообщается работнику до его ухода в очередной отпуск.

3.3. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации;

Стороны исходят из того, что:

3.4. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Постановления Правительства Ивановской области от 26.03.2009 г., № 82-п «О внесении изменений и дополнений в Постановление правительства ивановской области от 19.05.2008г. № 117-п и признании утратившим силу отдельных постановлений правительства ивановской области» и в соответствии с Положением об оплате труда школы (прилагается).

3.5. Месячная заработная плата педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя) определяется как **сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.**

3.6. Размер заработной платы учителя определяется с учетом **величины стоимости ученико-часа**, числа учебных часов, численности учащихся, повышающих коэффициентов.

3.7. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета окладов, должностных окладов, ставок заработной платы других работников устанавливается с учетом соответствующих постановлений Правительства Ивановской области и администрации Лежневского муниципального района.

3.8. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку и утвержденных окладов.

3.9. **Должностной оклад педагогического работника**, для которого не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы.

3.10. **Должностной оклад руководителей учреждения** определяется в зависимости от размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения, уровня управления и группы по оплате труда.

При расчете средней заработной платы учителей учитываются оплата за фактическую нагрузку и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующем году установления должностных окладов руководителю. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностных окладов руководителю не учитываются.

3.11. **Оклад специалиста, штатного работника** из числа учебно-вспомогательного персонала определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.12. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного общеобразовательного учреждения.

3.13. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системой оплаты

труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда работника и учитывается при исчислении средней заработной платы работникам школы.

3.14. В случае, когда установленная в соответствии с **Положением об оплате труда школы** месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) оказывается ниже установленного федеральным законом, минимального размера оплаты труда, выплачивается соответствующая разница в заработной плате. Данная доплата учитывается при исчислении средней заработной платы работникам школы.

3.15. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и другие.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного органа школы.

Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда школы, производится в соответствии с Положением, утвержденным директором школы и согласованным с профкомом. (прилагается).

(Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников МБОУ Лежневской СШ № 10.

1. **Стимулирующие выплаты** выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения. Основанием для установления условий премирования и размеров стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения является Положение, утвержденное директором школы по согласованию профсоюзным комитетом и с Советом школы.

(Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ Лежневской СШ № 10).

2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения профсоюзного органа, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

(Регламент государственно-общественного распределения стимулирующих выплат заработной платы работников МБОУ Лежневской СШ № 10).

3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда выплачиваются ежемесячно.

4. Стимулирующие выплаты по результатам работы директору школы устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением оценки качества профессиональной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения.

Сроки оплаты труда:

1. **Заработная плата выплачивается** Работникам каждые полмесяца в следующие даты: 15 числа текущего месяца за первую половину месяца и 30 числа следующего месяца за вторую половину предыдущего месяца пропорционально отработанному времени.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины Работодателя. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Организация оплаты труда:

1. **Выплата заработной платы** производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (**в рублях**) и осуществляется начислением сумм заработной платы и иных выплат на зарплатные карты Работников.
2. Администрация школы обеспечивает *занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату зарплаты производит в полном объеме.*
3. Администрация школы обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.
4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет директор школы.
5. **В случае задолженности по оплате труда** (ст.236 ТК РФ)работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации)в размере не ниже 1/150 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно; в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известить работодателя в письменной форме, приостановив работу на весь период до выплаты задержанной суммы(ст.142 ТК РФ)

6. Работодатель гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед другими платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
7. Работодатель обязуется составлять сводные ведомости тарификации работников на первое сентября и согласовывать с профкомом;
8. Своевременно устанавливать работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, званий по итогам аттестации;
8. Оказывать материальную помощь в экстренных случаях в пределах имеющихся бюджетных средств;
9. Применять меры поощрения в виде: премирования, вынесения благодарности.

Оплата отпускных:

1. Работодатель обязан производить **оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск** не позднее чем за *три дня до его начала*. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок.
2. Педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда:

1. **Доплаты компенсационного характера за условия труда**, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, работа с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и/или особо вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда Работников школы.

2. **Привлечение работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день допускается в исключительных случаях**, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 2 ст. 113 ТК РФ), с согласия Профкома на основании приказа (распоряжения) Работодателя и с согласия самого Работника.

В случае производственной необходимости для устранения аварийных ситуаций вспомогательный персонал может быть переведен на сменный режим работы на основании приказа (распоряжения) Работодателя.

3. **Работа в выходной день** компенсируется в денежной форме в двойном размере согласно ТК РФ. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Оплата за вредные условия труда:

1. Всем категориям Работников школы, работающих **во вредных и (или) особо вредных условиях труда, выплачиваются компенсационные выплаты** к должностным окладам *(не ниже 4% от тарифной ставки)*.
2. **Основанием** для установления компенсационных выплат являются:
 - результаты специальной оценки условий труда;
 - записи в журнале фиксации работы и ее продолжительности во вредных и опасных условиях труда.
3. Компенсационные выплаты устанавливаются Работодателем по результатам **специальной оценки условий труда**.
4. Доплата за вредные и/или опасные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. Список должностей, для которых устанавливаются указанные выплаты, утверждается ежегодно с учетом новых результатов специальной оценки рабочих мест, хранится в Профсоюзном комитете и выдается Работнику по его требованию.
5. При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Оплата труда при замене отсутствующего Работника:

1. Работнику устанавливается доплата в случае увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются дополнительным соглашением к трудовому договору Работника с учетом содержания и/или объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать размера заработной платы совмещаемой профессии по штатному расписанию.
2. Работнику, **замещающему временно отсутствующего учителя**, производится оплата труда на основе почасовой оплаты в дни, установленные в п. 3.5 настоящего Коллективного договора, за фактически выполненную работу.

Профком обязуется:

- Организовать общественный профсоюзный контроль, за направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;
- За несвоевременную выплату заработной платы может
 - А) потребовать в соответствии со ст.30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
 - Б) обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.41-3,210 Кодекса РФ об административных правонарушениях);
 - В) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст.372 ТК);
 - Г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст.23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;
 - если КТС в 10-ти дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст.390 ТК);
 - если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК);
 - Принимать участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку педагогов;
 - Осуществлять контроль за: правильностью установления должностных окладов и установлением дифференцированных компенсационных и стимулирующих выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.
 - Заработная плата выплачивается работнику, как правило, вместе выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст.22, 56 ТК РФ) за счет образовательного учреждения.
- Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4. Рабочее время и время отдыха

1. **Рабочее время педагогических работников и других сотрудников** определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, трудовым договором и должностными инструкциями.

2. Учет фактически отработанного каждым работником времени осуществляется работодателем в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более 2(двух) часов подряд, на связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, составляющие более 2(двух) часов подряд, которые для них рабочим временем не являются.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую деятельность.

3. Для работников школы, кроме педагогического состава, устанавливается нормальная **продолжительность рабочего времени** 40 часов в неделю. Пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Администрация распределяет учебную нагрузку до ухода пед. работников в отпуск в летний период.

4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 36 часов в неделю – для работников, женщин в сельской местности;
- 35 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами;
- 35 часов в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 24 часа в неделю – для работников в возрасте до 16 лет.

5. В соответствии со ст.ст. 173, 174 ТК РФ работникам, обучающимся в государственных образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

9. Для преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, которое определяется с учетом выполнения учебной работы, а также осуществления, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и других видов работ

10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе с соблюдением норм ТК РФ. Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ, выполненных каждым работником с соответствующей оплатой в повышенном размере в соответствии с приложением к « Положению о компенсационных выплатах штатным сотрудникам» (прилагается).

Ежегодные оплачиваемые отпуска:

1. В каждом календарном году Работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Продолжительность **ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков** Работников исчисляется в календарных днях.
2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха

Работников, как правило, в летнее время в соответствии с утвержденными графиками отпусков. График отпусков является обязательным как для Работника, так и для Работодателя.

3. Графики отпусков составляются на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ) и доводятся до сведения всех Работников.

Работники, принятые на работу после утверждения графика ежегодных отпусков, заявление на отпуск представляют не менее чем за две недели до его начала.

4. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ.

5. Ежегодный отпуск переносится или продлевается по письменному заявлению Работника:

- при временной нетрудоспособности Работника;
- при выполнении Работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы школы, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

7. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан перенести отпуск в случае, если Работник не был своевременно уведомлен (не позднее чем за две недели до его начала) о времени отпуска или не получил заработную плату за время отпуска.

8. Работодатель по возможности принимает меры по предоставлению Работникам **непрерывного отпуска**. Лицам, работающим в ОГЭ, ЕГЭ или руководящим летними лагерями с дневным пребыванием детей, отпуск предоставляется в свободное от учебного процесса время в течение учебного года, в частности в период каникул. Отпуск рассчитывается в календарных днях, в него входят как рабочие, так и нерабочие (выходные) дни.

9. Ежегодный **основной оплачиваемый отпуск предоставляется:**

- работникам продолжительностью 28 календарных дней;
- педагогическим работникам удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

-отдельным категориям работников: социальному педагогу, психологу, работникам дошкольных групп 42 календарных дня.

-работникам моложе 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

10. В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» **всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности** ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

11. Педагогические работники не реже чем через каждые **10 лет непрерывной преподавательской работы** имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются Федеральным органом исполнительной власти.

Дополнительные оплачиваемые отпуска:

В соответствии со ст. 262 ТК РФ:

-4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом;

- 7 дополнительных дней отпуска- работникам школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (в том числе водители автотранспорта и работники столовой) в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 116, 117 ТК РФ и др);

- аспирантам, обучающимся в аспирантуре по заочной форме обучения – тридцать календарных дней (п. 65 Положения «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации», утвержденного Приказом Минобразования РФ от 27.03.1998 г. № 814).

Стороны договорились:

Предоставлять руководителю и работникам образовательной организации с учетом производственных и финансовых возможностей организации **дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:**

а) бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;

б) бракосочетание детей - 2 рабочих дня;

в) рождение ребёнка- 1 рабочий день;

г) в связи со смертью близких родственников - 3 рабочих дня;

д) 4 рабочих дня - председателю, заместителю председателя профсоюзной организации школы;

- е) 2 рабочих дня – уполномоченному по охране труда профсоюза.
- ж) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день.
- з) 2 рабочих дня работникам, за отсутствие б/листов в учебном году.
- и) 2 рабочих дня - уполномоченному по правам ребенка.
- к) при переезде на новое место жительства - 3 рабочих дня;
- л) работнику в день его юбилея (50, 55, 60 лет) - 1 рабочий день.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

1. 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.

2. Работодатель на основании письменного заявления Работника может предоставить ему **отпуск без сохранения заработной платы**, если это не нарушает учебного и производственного процесса, следующим категориям лиц из числа Работников (помимо категорий, указанных в ст. 128,263 ТК РФ):

- работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в общеобразовательные учреждения – до 15 календарных дней;
- женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,
- женщинам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;

- работникам, работающим на условия совместительства в случаях, когда продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков;
- соискателям и обучающимся в заочной аспирантуре – до 14 календарных дней в году.
- имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения, – до 14 календарных дней в году, в удобное для них время;
- работникам в связи с юбилейными датами, начиная с 50 лет через каждые 5 лет, – до 2 календарных дней;
- отцу при рождении ребенка – до 2 календарных дней;
- участникам боевых действий - 2 кал. дня;
- работникам, имеющим стаж непрерывной работы в МБОУ Лежневская СШ №10:

от 10 до 15 лет	- 1	кал. день;
от 15 до 20 лет	- 3	кал. дня;
от 20 до 25 лет	- 4	кал. дня;
свыше 25 лет	- 5	кал. дней.

3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

4. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска при получении путевки на санаторно-курортное лечение без сохранения заработной платы или за счет очередного оплачиваемого отпуска.

Дополнительный оплачиваемый (учебный) отпуск:

1. Работодатель предоставляет Работнику, совмещающему работу с получением образования, по письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск по основной должности при условии получения образования соответствующего уровня впервые либо при условии направления работника на обучение работодателем.

2. Для предоставления дополнительного оплачиваемого учебного отпуска необходимо наличие справки-вызова образовательной организации.

3. Если учебный отпуск по каким-либо причинам не был использован в срок, указанный в справке-вызове, Работник теряет право на его использование, так как учебный отпуск имеет строго целевое назначение.

4. Оплата учебных отпусков исчисляется в том же порядке, что и оплата ежегодных отпусков, и производится перед их началом.

5. По просьбе Работника Работодатель вправе предоставить ему дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на следующие цели:

- для подготовки и сдачи вступительных экзаменов;
- для прохождения промежуточной аттестации, сдачи итоговых и выпускных экзаменов обучающимся по очной форме;
- для обучения на период сессии при получении второго профессионального и последующих образований в государственных и частных образовательных организациях.

5. Условия работы, охрана труда и экологическая безопасность.

Работодатель обязуется:

1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда и обучения Работникам и обучающимся в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает ежегодное заключение (в начале каждого календарного года) и выполнение **Соглашения по охране труда**, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора.

□ Соглашение по охране труда включают мероприятия в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н, с указанием конкретного размера средств на выполнение данных мероприятий.

2. Осуществлять расход денежных средств из расчёта 0,2% от бюджета школы по охране труда только на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на приобретение средств индивидуальной защиты, на проведение обязательного медицинского осмотра, аттестацию рабочих мест и др. На цели, не связанные с вопросами охраны труда, расходование данных средств не допускается.

3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Выбрать **уполномоченного по охране труда**, утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) на каждую профессию согласно штатному расписанию и виды работ.

5. Проводить в **школе специальную оценку условий труда** согласно графику, но не реже одного раза в пять лет, а также проводить внеплановую специальную оценку в соответствии со ст. 17 ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.13г. в следующих случаях:

- 1) Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.
- 2) Получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.
- 3) Произошедший на рабочем месте несчастный случай (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов.
- 4) Наличие мотивированных предложений выборных органов профсоюзного комитета о проведении внеплановую специальную оценку условий труда.

По результатам **аттестации и специальной оценки условий труда** организовывать работу по охране труда с учетом предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными особым условиями труда, работникам устанавливаются гарантии и компенсации:

А) общий класс условий труда 3.1.- повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

Б) общий класс условий труда 3.2.- повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии с ст.117 ТК РФ.

6. Инструктировать по охране труда вновь принимаемых на работу лиц, а также работников школы, переводимых в школе на другую работу (должность), в том числе в случаях совмещения профессий, проводить стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве всех работников- 1 раз в год и руководителей структурных подразделений школы - 1 раз в 3 года с последующей аттестацией и выдачей удостоверений.

8. Обеспечить наличие в школе нормативных и справочных материалов по охране труда и журналов инструктажа работников.

9. Предоставлять дополнительные отпуска работникам, занятым на работах в неблагоприятных условиях труда. Перечень должностей работников школы, которым предоставляются дополнительные отпуска, и предоставляются другие льготы, утверждается работодателем по согласованию с профкомом (прилагается).

10. Приобретать и выдавать работникам, осуществлять хранение, стирку, сушку, ремонт и дезинфекцию сертифицированных **специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ.**

11. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Ст. 212 ТК РФ, ФЗ № 125).

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

14. Обеспечить участие представителей профкома в комиссии по расследованию аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

15. Сохранять место работы и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (Ст. 220 ТК РФ) вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

16. Обеспечить организацию контроля совместно с профкомом за состоянием условий охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты, расходом денежных средств из фонда охраны труда на выполнение соглашения по охране труда .

17. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения **обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных**

освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; Проводить медицинские осмотры за счёт работодателя.

18. Вести учет средств социального страхования, один раз в полгода информировать работников школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

19. Обеспечить учет времени работы сотрудников школы во вредных и опасных условиях труда.

20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

21. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

22. Выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение профкома представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки.

23. Знакомить работников с требованиями охраны труда.

Обеспечить наличие в школе комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии с деятельностью Лежневской муниципальной средней общеобразовательной школы №10.

Работник обязан:

24. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

25. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

26. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

27. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастном случае на производстве, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

28. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования)

по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

29. В школе создается на паритетной основе комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома, деятельность которой определена **Положением о комиссии по охране труда**.

30. Профсоюзный комитет совместно с комиссией по охране труда осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах и в целом по школе, за соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

31. Работодатель обязуется выдавать за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированные средства индивидуальной защиты (Приложение) и (или) смывающие (обезвреживающие) средства (Приложение).

32. Работнику, получившему травму на производстве по вине Работодателя, при утрате работоспособности более 15 календарных дней, независимо от выплат по больничному листу, может оказываться единовременная материальная помощь за счет средств Работодателя.

33. В случаях **несоответствия температурного режима** (показателей микроклимата) в помещениях школы санитарным правилам и нормам СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»

Работодатель обязан:

обеспечить перенос занятий в учебную аудиторию с нормальным температурным режимом, если температура в учебной аудитории ниже +18°C;

сократить продолжительность рабочего дня в помещениях, классах и др., если температура в помещениях ниже +17°C, с сохранением заработной платы Работника;

освободить Работника от выполнения трудовых обязанностей, если температура в помещении ниже +13°C, с сохранением заработной платы или, если это возможно, перевести Работника в другое помещение;

перевести Работника на сокращенный рабочий день (по представлению профкома), если температура воздуха в помещении выше +28,5°C, с сохранением заработной платы; учебные занятия при этом проводить по сокращенному графику.

34. Немедленное прекращение работ в школе осуществляется в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях школы:

угрозе совершения террористического акта;
стихийных бедствиях;

- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов).

35. Отказ от выполнения работы в экстренных случаях, таких, как:

- отсутствие освещения в темное время суток;
- отсутствие водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

Отказ от выполнения работы возможен после уведомления руководителя структурного подразделения и официального письменного уведомления Работодателя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для Работника ответственности. Вопрос об отнесении непредвиденных ситуаций к разряду экстренных случаев является исключительной прерогативой Работодателя.

Работодатель обязуется:

создавать Работникам условия, необходимые для прохождения обязательного предварительного при поступлении на работу и **периодического в течение трудовой деятельности медицинского обследования** в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами;

укомплектовывать медицинские аптечки первой помощи структурным подразделениям школы, связанным с выполнением работ повышенной опасности и с особыми условиями труда, пункты охраны всех учебных корпусов и общежитий, ректораты институтов. Ответственными за хранение и доступность использования аптечек на рабочих местах являются руководители структурных подразделений;

предоставлять **бесплатные медицинские услуги** в рамках оказания первой помощи в медпункте школы;

проводить **сезонные профилактические прививки** Работникам.

Остальные вопросы взаимоотношений Работодателя и Работников в области охраны труда регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Права молодого педагога:

Администрация школы предоставляет полную нагрузку молодому учителю согласно специальности. Уменьшение недельной нагрузки допускается с согласия самого учителя.

Молодой учитель имеет право на педагога – наставника.

Молодой специалист имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в школе.

6. Социальные гарантии

6.1. Средства социальной поддержки Работников

Работодатель обязуется:

обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и способностью;

При приеме сотрудников на работу знакомить их (под роспись) с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда, коллективным договором. На основании ФЗ № 439-ФЗ дополняющий Трудовой кодекс РФ статьей 66.1. вводится понятие «сведения о трудовой деятельности работника», которое включает в себя всю информацию о трудовом пути человека: прием на работу, увольнение, перевод, повышение квалификации и пр. с фиксацией в трудовых книжках, которые ведутся в электронном и бумажном виде, и передаются в ПФР.

При приеме на работу трудовой договор с работником заключать в письменной форме без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы;

В случае неизбежного **высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата** информировать об этом профком не менее чем за два месяца;

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится только с учетом мнения профкома (ст.82 ТК). В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию и другие основания согласно статье 179 ТК РФ.

- обеспечивать пропускной режим в здания школы;
- обеспечивать права Работника на защиту его персональных данных в соответствии с гл. 14 ТК РФ;
- обеспечивать право Работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.), срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи Работодателю заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;

Согласовывать с профсоюзным комитетом:

- расписание уроков в школе;
- графики работы младшего обслуживающего персонала;
- приказы о привлечении к работе в исключенных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
- графики ежегодных отпусков;
- приказы о перенесении отпуска, об отзыве из отпуска работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
- поощрения и взыскания работников.

7. Подготовка и повышение квалификации Работников

В области подготовки и повышения квалификации Работников работодатель обязуется:

обеспечивать педагогическим Работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года**. Право иных Работников на дополнительное профессиональное

образование по профилю их деятельности обеспечивать в соответствии с действующим законодательством и потребностью Работодателя.

2. Осуществлять планирование **повышения квалификации** с учетом имеющихся средств школы и потребности Работодателя.

3. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования или профессиональных образовательных организациях и получающим соответствующее образование впервые, установленные действующим законодательством гарантии и льготы.

4. Сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы.

Оплачивать Работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) при направлении его для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации в другие регионы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5. Организовывать проведение **аттестации педагогических Работников** в соответствии со ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и по ее результатам назначать Работникам оплату труда, установленную соответствующими квалификационными категориями.

5. Оказывать поддержку Работникам, обучающимся в аспирантуре без отрыва от работы.

8. Гарантия деятельности профсоюза

1. Работодатель признает **профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников** в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

1. Работодатель признает право профкома на информацию по след вопросам (ст. 53 ТК):

Экономического положения организации;

Реорганизации или ликвидации учреждения;

Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;

Предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;

Профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации сотрудников.

Работодатель признает право профкома на осуществление **контроля над блюдением трудового законодательства и иных правовых актов**, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370). Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюзом на охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:
бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства и назначения досрочной пенсии;
защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
получение материальной помощи из средств профсоюза.
Работодатель обязан безвозмездно предоставить первичной организации профсоюза помещение для проведения заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также необходимые материальные документы.

Работодатель устанавливает **оплату труда уполномоченным и внештатным членам профсоюза** и **новым работникам п/о образовательного учреждения:**

председатель п/о в размере не менее 15% МРОТ;

заместитель председателя п/о в размере не менее 10% МРОТ;

уполномоченное лицо по ОТ в размере не менее 10% МРОТ;

оплата труда производится ежемесячно за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от МРОТ, установленного законодательством.

9. Контроль над выполнением коллективного договора

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профком осуществляют постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у него информацию.

Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях работников.

Работодатель несет ответственность за неисполнение коллективного договора.

Профком:

При нарушении профкомом требований коллективного договора работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;

В случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать профсоюз о невыполнении обязательств по договору со стороны профкома, а профсоюз может вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профсоюз:

Информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, выдвигает ему требования об устранении обнаруженных нарушений;

В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право

применять общественные формы воздействия, в соответствии с законодательством РФ,

щаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы руду о применении мер административного воздействия.

10. Порядок рассмотрения споров.

решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством, в случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в оговоренные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК).

Активные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, рассматриваются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК).

11. Заключительные положения.

Настоящий коллективный договор заключен на три года . Срок действия договора с 01.04.2020 по 01.04.2023гг. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения.(ст. 44 ТК РФ). При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

В случае необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников школы. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. Если одна сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор, должна уведомить об этом другую сторону не менее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

Споры, возникающие между работниками во время внесения изменений в коллективный договор, разрешаются в строгом соответствии с ТК РФ.

Лежневская СШ №10

Киселева С.Е.

Председатель профкома
МБОУ Лежневская СШ №10
Лежневской
МСОШ №10
Щербаков М.Л.