



**Коллективный договор
между первичной организацией
МКОУ Шиткинской СОШ Тайшетской районной
организации общероссийского Профсоюза
работников образования
и администрацией МКОУ Шиткинской СОШ и
муниципального образования «Тайшетский район»
на 2024 – 2027 гг.**



2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация образовательного учреждения МКОУ Шиткинская СОШ муниципального образования «Тайшетский район», в лице ее директора Зенкова Татьяна Александровна, представляющая интересы работодателей (далее - администрация);
- и первичные профсоюзные организации МКОУ Шиткинская СОШ муниципального образования «Тайшетский район», Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза образования в лице её председателя Равковской Людмилы Ивановны – представляющие интересы работников образовательного учреждения (далее - профком)

Настоящий коллективный договор:

- заключен на основе равноправия сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов;
- определяет условия оплаты и охраны труда работников образовательной организации, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников, а также минимальные социальные гарантии для них;
- не ограничивает права работников и работодателей в расширении трудовых гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- воспроизводит основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников МКОУ Шиткинской СОШ, а также закрепляет дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.2. Основой для заключения настоящего коллективного договора является **отраслевое соглашение** между районным комитетом Профсоюза работников образования, Управлением образования администрации Тайшетского района и администрацией муниципального образования «Тайшетский район», на 2024 - 2027 гг.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на:

1.3.1. работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза на основании Устава Профсоюза и Типового положения о первичной профсоюзной организации.

1.3.2. работников образовательного учреждения, не являющихся членами профсоюза, но лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Договора путем подачи заявлений в ПК с просьбой представлять их интересы.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с представителями работодателя в индивидуальном порядке.

На указанных работников распространяются условия настоящего **Договора** в объеме, гарантированном только трудовым законодательством.

1.5. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся его неотъемлемой составной частью.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников или их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым [законодательством](#) и **отраслевым соглашением**.

1.6.2. В коллективном договоре учреждения могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

1.6.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим [законодательством](#) Российской Федерации и отраслевым Соглашением.

1.6.4. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, ПК и работников образовательного учреждения и регистрируются в РК Профсоюза и в органе по Трудом.

1.7. Стороны договорились о том, что:

1.7.1. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым [законодательством](#) и Отраслевым соглашением.

1.7.2. В коллективном договоре с учетом особенностей финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым Соглашением.

Стороны обязуются:

2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательного учреждения:

- принимать меры для полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;

- принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативных правовых актов, программ развития образовательного учреждения;
- принимать меры по полному и своевременному финансированию образовательного учреждения в части средств, предусмотренных на эти цели в районном бюджете;
- совместно выходить в органы государственной власти с предложениями по социальной защите работников образовательного учреждения;

2.2. Обеспечивать участие представителей любой из сторон социального партнерства на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору и др.

2.3. Направлять по запросу любой из сторон социального партнерства имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников образования, обучающихся, в том числе:

- расчетные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования образовательного учреждения;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда;
- показатели кадровой обеспеченности;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- проекты локальных нормативных правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений;
- другие аналогичные документы.

2.4. Информировать коллектив работников, родительскую общественность и население через собственные издания, СМИ, собрания (конференции) о социально-экономических проблемах, существующих в сфере образования, о своей деятельности по их решению.

Администрация образовательной организации обязуется:

2.5. Обеспечивать своевременное и в полном объеме получение средств на содержание образовательного учреждения, согласно утвержденному районному бюджету, и их целевое расходование.

2.6. Представлять в ПК проекты нормативных правовых актов, а также иных ведомственных нормативных правовых актов, издаваемых администрацией, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения ПК.

2.7. Обеспечивать участие представителей ПК в составе рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений, в работе соответствующих коллегиальных органов управления, совещаний, а также аттестационных комиссий по аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических, а именно:

Согласно Трудовому кодексу РФ с обязательным учетом мнения представительного органа:

- устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на

тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- устанавливаются конкретные размеры оплаты труда в выходные, нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время (ст.ст. 153, 154 ТК РФ);

- принимаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принимаются локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) и другие статьи: ст.53 ТК РФ, ст. 86 ТК РФ, ст. 410 ТК РФ, ст. 190 ТК РФ, ст. 418 ТК РФ.

- утверждаются Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- применяется (снимается) дисциплинарное взыскание (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);

- с обязательным учетом мнения представительного органа работодателем определяются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- с обязательным учетом мнения представительного органа работодатель устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ).

- так же, согласно ст. 8 ТК РФ, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, работодателем принимаются локальные нормативные акты с учетом мнения представительного органа.

- при этом работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ) и обеспечивать право:

- на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, а также на инициирование проведения таких переговоров (ст. 36 ТК РФ);

- на выдвижение требования работодателю (ст. 399 ТК РФ);

- на руководство забастовкой (ст. 411 ТК РФ).

Комитет Профсоюза обязуется:

2.8. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников организации.

2.9. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах, привлекая для этих целей средства и возможности вышестоящих организаций Профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.2. С заместителями руководителя образовательных учреждений трудовой договор может заключаться на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением сторон. Уставом учреждения срок трудового договора с заместителями руководителей устанавливается не менее 5 лет.

Заключение срочного трудового договора с заместителями руководителей может быть обусловлено только достаточным к тому основанием, вызванным условиями выполнения работы.

В случае досрочного расторжения договора не по вине заместителя руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

3.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов и настоящего коллективного договора.

Администрация образовательного учреждения обязуется:

3.5. Разрабатывать и обеспечить реализацию локальных целевых программ, направленных на развитие образовательного учреждения;

3.6. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров с принятием согласованных мер по их закреплению в организации;

3.7. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации образовательного учреждения, ликвидацию образовательных учреждений осуществлять только с согласия схода жителей.

3.8. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.9. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Производить по желанию и письменному заявлению работников образовательного учреждения, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

Комитет Профсоюза обязуется:

3.11. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Договора.

3.12. Сообщать РК Профсоюза, Управлению образования района о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательном учреждении, требующих участия этих структур в разрешении возникших трудовых споров.

Трудовой договор

Администрация обязуется:

3.13. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) и правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

3.13.1. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (не зависимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором.

3.13.2. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования РФ. В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

3.13.3. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

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

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.14.1. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать;

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) и в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида-до достижения им возраста 18 лет);
- -увольнение членов Профсоюза без учета мотивированного мнения профкома по правилам со ст. 82 ТК РФ.

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

3.14.2.1. Информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома - не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку)- не менее, чем за 2 месяца до увольнения;

3.14.2.1.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

-работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт;

3.14.2.2. В соответствии со ст. 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

3.14.2.3. Принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в школе вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

3.14.2.4. Создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;

3.14.2.5. Оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансий.

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

- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности работников;
- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжения данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполняющего данную работу;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

3.14.4. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения профкома.

Комитет Профсоюза обязуется:

3.15.1. Осуществлять контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- требовать устранения выявленных нарушений.

3.15.2. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

3.15.3. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по урегулированию споров;
- разработать совместно с администрацией школы Положение о комиссии по урегулированию споров и утвердить его на собрании трудового коллектива;
- выдвигать кандидатуру в члены комиссии по урегулированию споров от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседании комиссии по урегулированию споров в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) в комиссии по урегулированию споров.

3.15.4. Оказывать членам профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

3.15.5. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива.

Рабочее время и время отдыха

Администрация обязуется:

3.16. Трудовой распорядок школы устанавливается Правилами Внутреннего трудового распорядка (***Приложение № 1***).

3.17. Составлять расписание уроков по согласованию с профкомом, с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Предусматривать в

расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

3.18. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с профкомом и с письменного согласия работников. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов. По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

3.19. Привлекать к работе по классному руководству молодых педагогов, работающих в школе первый год после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, только с письменного согласия работников.

3.20. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им 18 лет)

3.21. Предоставлять дополнительные выходные оплачиваемые дни по просьбе работников:

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы или их копии:

а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (Федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы);

б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;

в) свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;

г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в

справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (в календарном году). Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных пунктом 6 настоящих Правил;

д) справка с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя), подавшего заявление о предоставлении в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;

е) справка с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил и наличия у другого родителя (опекуна, попечителя) предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

3.21.1. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце (в случае однократного их использования в календарном году), не увеличивается.

3.22. В соответствии со ст. 113 ТК РФ Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, а именно: при проведении общешкольных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся.

3.23. В случае привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в ближайшее каникулярное время (ст. 153 ТК РФ)

3.24. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников - за пределами 40 часов в неделю. Привлечение педагогического работника к сверхурочным работам без его согласия возможно только в исключительных случаях, а именно:

- для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, инженерных сетей и производственного оборудования;

- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва;

- в иных случаях только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при нормальной продолжительности рабочего времени при проведении общешкольных и классных мероприятий: совещаний, собраний (учащихся и родителей), культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

3.25. Обеспечить выплату педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной компенсации на приобретение методической литературы и периодических изданий в полном объеме и размерах, определенных действующим законодательством.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой без предъявления подтверждающих документов, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников образовательного учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

Отпуск

Администрация обязуется:

3.26. В соответствии со ст. 123 ТК РФ разрабатывать график отпусков работников на очередной календарный год не позднее 15 декабря текущего года, согласованный с профкомом, и обеспечить наличие сопутствующей документации а именно:

- оформление отпуска приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск техническим работникам продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск – 8 календарных дней (ст. 115,116 ТК РФ);
- педагогическим работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск -56 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск – 8 календарных дней;
- в соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим первый год, предоставлять ежегодные основные и оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

3.27. Предоставлять педагогическим работникам, обслуживающему персоналу очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличие санаторной путевки.

3.28. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней и согласно утвержденного в школе перечня (см. п. 12 настоящего коллективного договора);
- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования.

3.29. Предоставлять по письменному заявлению работников, дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника до 3 дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника до 3 дней;
- работнику - отцу в связи с рождением ребенка до 3 дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию до 3 дней;
- в связи с похоронами родных и близких до 3 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 дней.
- допущенных к вступительным экзаменам, в высшие и средние учебные заведения, поступающим и обучающимся в аспирантуре - на время экзаменов или экзаменационной сессии.
- в других уважительных случаях.

3.31. Производить по желанию и письменному заявлению работников, непосредственно работающих с детьми, замену части их ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, выходящей за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией по правилам ст. 126 ТК РФ

4. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны Договора обязуются:

В установленном порядке обращаться в Управление образования, РК Профсоюза по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления окладов, ставок заработной платы работникам учреждения;
- на стимулирующие выплаты в объеме до 25 % фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат;
- ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам;
- для целевых субсидий на строительство и приобретение жилья педагогическим работникам;
- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Иркутской области и за ее пределами;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на обучение по программе санитарного минимума;
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК.

Администрация обязуется:

4.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Законом «Об образовании в Российской Федерации», Указами президента РФ, нормативными правовыми актами Иркутской области, Отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором в пределах своей компетенции.

4.2.2. Работодатель обязан выплачивать заработную плату каждые полмесяца. Выплата заработной платы осуществляется каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца (30 числа, финансируемое за счет местного бюджета). Заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 10 числа месяца, следующего за расчетным (15 числа, финансируемое за счет местного бюджета) и только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2.3. Обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

4.2.4. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, Отраслевым Соглашением а также настоящим коллективным договором, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.5. Формировать систему оплаты труда работников образовательного учреждения, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.2.5.1. Устанавливать размер заработной платы педагогических работников образовательных организаций (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с отраслевой системой оплаты труда не менее размера средней заработной платы по экономике региона, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и полной педагогической нагрузки.

4.2. 5.2.Применить порядок исчисления должностного оклада, когда все повышающие коэффициенты, начисляемые на размер минимального оклада (ставки), будут образовывать новый должностной оклад.

4.2.5.3. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом **(Приложение 2)**:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ;

4.2.5.4.Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы);

- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.6..Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в ней составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

4.2.7.Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.8.Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.2.9. В соответствии со ст. 414 ТК РФ сохранять среднюю плату работникам:

- за участие их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством;

- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ)

4.2.10.В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

4.2.10.1.Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) за наличие квалификационной категории:

| Наименование должности (профессии) | Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию |
|-------------------------------------|---|
| Старший вожатый | 30% – для первой категории 50% – для высшей категории |
| Педагог дополнительного образования | |
| Педагог - организатор | |
| Социальный педагог | |
| Педагог – психолог | |
| Учитель | |
| Педагог - библиотекарь | |
| Учитель - дефектолог | |
| Воспитатель | |
| Учитель - логопед | |
| Инструктор по физической культуре | |
| Музыкальный руководитель | |

4.2.11.Своевременно проводить тарификацию работников с учетом педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной категории производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

—присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

—присуждение ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

4.2.12.В соответствии со ст.151 ТК РФ о порядке исчисления заработной платы применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, если замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

4.14. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер заработной платы с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставлявшемся после осуществления десятилетия преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, избравшимся на освобожденные выборные должности в сфере образования, государственного управления, отраслевого Профсоюза после истечения сроков их выборной деятельности;

а так же:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста; в случае продолжения ими трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста, аттестация проводится на общих основаниях.

При этом обеспечить своевременную письменную информацию (не позднее 2-х месяцев до окончания соответствующего периода, кроме длительной нетрудоспособности) органов управления образованием.

4.2.17. В целях социальной поддержки и закрепления в учреждении образования молодых педагогов до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательных учреждениях, в развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 20% - (до 3 лет работы);
- 10% - (3-5 лет работы);
- 5% - (5-7 лет работы).

4.2.18. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста продлевается в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;
- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;
- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 35 лет.

Комитет Профсоюза обязуется:

4.3.1. Установить профсоюзный контроль за выполнением статей ТК, пунктов настоящего Договора в части оплаты труда и иных выплат работникам учреждения, их своевременности и соответствия локальным актам учреждения.

4.3.2. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией школы.

4.3.3.Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений: вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения: вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

V. ОХРАНА ТРУДА

Улучшение условий, охраны труда

Стороны Договора обязуются:

5.1.1.Обеспечить в соответствии с отраслевым стандартом и положением об организации службы охраны труда в школе, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условия труда и учебно-воспитательного процесса.

5.2..В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

5.3.Не позднее 20 августа проводить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, спортивный зал и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

5.3.1.Обеспечить представление необходимых документов и беспрепятственный доступ во все помещения организаций для осуществления общественного контроля уполномоченному Профсоюзу, членам комитета (комиссии) по охране труда.

5.4. Проводить обучение ответственных по охране труда 1 раз в три года.

5.5.В соответствии с внутренними, районными и областными Положениями участвовать в конкурсах по Охране Труда, на лучшую организацию социального партнерства по Охране Труда и др.

5.6. Проведение СОУТ на основании ФЗ «О специальной оценки условий труда» от 28.12.2013г. № 426. 1 раз в 5 лет.

5.7. Регулярно проводить обучение работников по вопросам охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

5.8. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 9 Закона Иркутской области от 23 июля 2008 года № 58-ОЗ «Об охране труда в Иркутской области» обеспечить финансирование расходов по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований на его содержание в соответствии в плане мероприятий, разработанных согласно п.5.1.1.

5.9. Обеспечивать своевременное привлечение организаций, имеющих лицензию на право проведения экспертизы зданий и сооружений в целях обследования зданий образовательной организации, находящихся в технически неудовлетворительном состоянии.

5.10. Обеспечивать работников образовательного учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в порядке и по нормам, утверждённым Министерством труда и социального развития Российской Федерации; в случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.11. В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать в образовательном учреждении района проведение бесплатных медицинских осмотров с оформлением санитарных книжек.

5.12. Проводить бесплатное обучение работников образовательного учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

5.13. Производить работнику оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

При этом работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.14. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.15. Создать действующую на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

5.16. Содействовать организации для работников:

- горячего питания работников на базе образовательной организации;
- участия в социально-культурных, культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях

5.17. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творческих работников, ответственных за охрану труда, уполномоченных ПК по охране труда, других работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению грамотами МО, званиями, наградами и др.

5.18. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из бюджета первичной профсоюзной организации, а при необходимости (по представлению ППО) за счет средств РК Профсоюза и ОК Профсоюза (по представлению РК Профсоюза).

5.19. Исполнять обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работодатель в соответствии с требованиями статьи 214 ТК обеспечивает безопасные условия труда работникам, принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.

5.20. Работодатель обязан:

- вести учет профессиональных рисков;
- приобретать средства индивидуальной защиты;
- проверять рабочие места на безопасность, отстранять от работы персонал в случае обнаружения опасных условий;
- осуществлять доплату за вредные условия труда на основании заключения СОУТ.

Перечень профессиональных рисков и опасностей:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещенности рабочего места, при длительной работе с документами, тетрадями;
- порезы при работе с бумагой;
- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям электрооборудования и электроприборов (персональные компьютеры, электронные средства обучения), кабелям питания с нарушенной изоляцией (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещении);
- поражение электрическим током при отсутствии заземления;
- высокая плотность эпидемиологических контактов;
- перенапряжение голосового аппарата;
- перенапряжение органов зрения при длительном использовании персональных компьютеров и электронных средств обучения;
- статические нагрузки при незначительной общей мышечной двигательной нагрузке;
- химические (отравления, ожоги);
- физические (повышенная температура воды, растворов, раздражающее воздействие на органы зрения, кожные покровы и слизистые оболочки);
- напряженность трудового процесса (напряжение зрения и внимания, монотонность труда);
- физические (опасное напряжение в электрической сети, повышенная температура поверхностей бытовых электроплит, горячие жидкости (вода, жир и т. п.) и (или) пар).

5.21. Работодатель в целях выполнения требований статьи 214 ТК:

- устанавливает в Положении об учете и расследовании микротравм порядок расследования и регистрации микротравм применительно к местным условиям, особенностям организационной структуры, специфики и характера производства;
- регистрирует происшедшие микротравмы в журнале регистрации и учета микротравм;
- дает оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравм на производстве (при их наличии);
- обеспечивает контроль оформления и учета микротравм на производстве;
- обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравм).

5.22. Работник в соответствии с требованиями статьи 215 ТК обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации,

угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, о получении микротравмы в процессе работы.

5.23. В расследовании микротравм принимают участие лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением), представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

5.24. Ответственный за охрану труда производит учет микротравм с регистрацией их в журнале учета микротравм.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны принимают обязательство:

6.1. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, способствующие:

6.1.1. выполнению в образовательном учреждении норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

6.1.2. организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха детей работников образования (за счет средств областного и муниципальных бюджетов);

6.1.3. организации оздоровления работников в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации, в том числе ветеранов педагогического труда;

6.1.4. соблюдению прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения;

6.1.5. своевременному возмещению расходов работников ОУ, связанных со служебными командировками.

6.2. Оказывать содействие деятельности первичной организации районного Совета ветеранов педагогического труда (при наличии).

Администрация:

6.3. Признает профсоюзный комитет как представителя работников образовательной организации, в соответствии со ст.ст. 23-55 ТК РФ

Администрация обязуется:

6.4. Обеспечить в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохранение за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (При наличии финансовых средств в фондах учреждения).

6.5. Обеспечить участие работников образовательной организации в культурно-массовых, спортивно - оздоровительных, молодежных и др. мероприятиях в т.ч. по линии РК Профсоюза, с сохранением средней заработной платы.

6.6. В соответствии со ст. 8. ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

6.7. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально-экономическим вопросам.

6.8.В соответствии со ст.22 ТК РФ работодатель обязан рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

6.9.Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для работников месте;
- помещение и другие объекты школы для проведения культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при наличии)

6.10. В соответствии со ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет районной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников образовательных организаций. Исключить случаи задержки перечисления указанных средств.

6.11.1.В соответствии со ст. 377 ТК РФ в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, отчислять денежные средства для первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.11.2. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

6.12.В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации за счет стимулирующих надбавок.

6.13.Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

- соблюдать в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:
 - увольнения по инициативе администрации;
 - перевода на другую работу;
 - наложения дисциплинарных взысканий.

6.14. Компенсировать заработок, потерянный в результате вынужденного правомерного отказа от работы, выплатой компенсации за эти дни среднемесячной заработной платой в соответствии с действующим законодательством.

Администрация и Профком обязуются:

6.15. Организовывать и финансировать на принципах долевого финансирования проведение среди работников образовательной организации спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др., обеспечить участие в мероприятиях районного и областного уровней.

6.16. Предоставлять членам Профсоюза материальную помощь из средств первичной профсоюзной организации, а так же в соответствии с Положением о материальной помощи Тайшетской районной и Иркутской областной организаций Профсоюза, т.ч. для проведения санаторного лечения, возмещения расходов в связи с длительным лечением, в чрезвычайных обстоятельствах в порядке и размерах, установленных Положениями о районном и областном профсоюзном Фонде социальной защиты.

6.17. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации школы, с целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза.

6.18. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и т.п.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны обязуются:

7.1. Обеспечить участие руководителей ОУ, председателя ППО в работе кустовых семинарских занятий Школы профсоюзного лидера и других формах краткосрочной профсоюзной учебы по изучению юридической базы социального партнерства и коллективно-договорных отношений.

7.2. Обеспечивать и стимулировать участие председателя ППО на соискание специального приза администрации района, Управления образования Тайшетского района и РК Профсоюза в районных конкурсах «Профсоюзный лидер».

Администрация образовательного учреждения обязуется:

7.3. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организаций, для чего:

- обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

- включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий представителей профсоюзного комитета;
- освобождать членов профсоюзных органов от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;
- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзного органа, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;
- оказывать содействие представителям профкома или вышестоящего профсоюзного органа при посещении образовательного учреждения (или его подразделений) для реализации ими уставных задач Профсоюза;
- ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счета профсоюзных органов;
- производить доплату руководителю первичной профсоюзной организации за руководство первичной профсоюзной организацией, за участие в работе коллегиальных органов управления, за разработку и принятие локальных нормативных актов учреждения, организацию культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий и другой деятельности в интересах соблюдения социально-трудовых и культурных прав работников.

Комитет Профсоюза обязуется:

7.4. Содействовать организации и обеспечению участия работников образовательного учреждения в районных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Профсоюзный лидер».

Стороны обязуются:

7.5. Продолжить обучение правовых и технических инспекторов труда (при их наличии), уполномоченных по охране труда и других представителей профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства (**Приложение 3**).

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

8.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу и являются неотъемлемой его частью. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.2. В течение месяца со дня подписания настоящего Договора:

- сторонами разрабатывается и утверждается на совместном заседании сторон социального партнерства План мероприятий по выполнению принятых обязательств;
- текст Договора и Плана мероприятий по его выполнению выносятся администрацией и ПК для обсуждения и утверждения на открытом профсоюзном собрании коллектива образовательного учреждения;
- администрация образовательного учреждения обеспечивает уведомительную регистрацию Договора в РК Профсоюза и органе местного самоуправления (Отдел по Труд и охране Труда Тайшетской районной администрации) в соответствии со ст.50 ТК РФ;

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями) Стороны, подписавшие договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полугодие.

При необходимости (по представлению РК Профсоюза) - Районной Трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании «Тайшетский район» и доводится до сведения муниципальных органов управления образованием, работников образовательных учреждений.

8.4. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

8.5. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

8.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива и подлежат уведомительной регистрации в РК Профсоюза и Отделе по Труд и охране Труда Тайшетской районной администрации.

8.7. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.8. Настоящий Договор подписан в МКОУ Шиткинской СОШ в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и хранятся: по 1.экз. у Сторон, подписавших Договор, копия договора - в РК Профсоюза.

Договор подписан « ____ » февраля 2024 года.

от Администрации образовательного учреждения:

Директор МКОУ Шиткинской СОШ
М.П. _____ / Зенкова Т.А./

От профсоюзного комитета:

Председатель ПК первичной профсоюзной организации
МКОУ Шиткинской СОШ _____/Равковская Л.И./
Тайшетской районной организации Общероссийского
Профсоюза образования

СПИСОК ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ.
2. Положение по оплате труда ОУ.
3. Соглашение между администрацией и Профсоюзным комитетом по охране труда.
4. Протокол открытого профсоюзного собрания по форме.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2024 -2027 гг.

Администрация и профсоюзный комитет муниципального казенного общеобразовательного учреждения Шиткинская средняя общеобразовательная школа заключили Соглашение о том, что в течение 2024 -2027 гг. руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

| № п/п | Содержание мероприятий | Количество | Стоимость работы | Срок исполнения | Ответственные за выполнение мероприятий |
|-------|--|------------|---|------------------------------|---|
| 1 | Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: - руководителей ОУ; - ответственных за охрану труда в ОУ; | 6 1 | 9000,00 1500,00 | 2025 2026 | Директор школы |
| 2 | Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ОУ: -учителей технологии | 6 3 | 3700,00 на 1 работника | ежегодно | Директор школы |
| 3 | Организация и проведение медицинских осмотров работников | 76 | Согласно смете | ежегодно | Заведующий хозяйством |
| 4 | Организация и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда | - | 1300,00 – 1500,00 рублей за 1 рабочее место | Согласно графику прохождения | Заведующий хозяйством |
| 5 | Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты | | От 5000,00 до 10000,00 | По мере необходимости | Заведующий хозяйством |
| 6 | Участие в районном конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда» | 1 | За счет средств ППК | Ежегодно | Председатель ППК |
| 7 | Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети | 5 зданий | 66500,00 | 1 раз в 3 года | Заведующий хозяйством |

| | | | | | |
|--------|---|----------|---------|-----------------------|----------------------------------|
| | и заземления оборудования | | | | |
| 8 | Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, АПС, зданий, сооружений | 5 зданий | - | По мере необходимости | Заведующий хозяйством |
| 9 | Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда | - | 5000,00 | Ежегодно | Библиотекарь Председатель ППК |
| ИТОГО: | | | | | |

Директор МКОУ Шиткинской СОШ _____ / Зенкова Т.А. /

Председатель ПК МКОУ Шиткинской СОШ _____ /Равковская Л.И./

Первичная организация МКОУ Шиткинская СОШ Тайшетской районной организации
Общероссийского Профсоюза Образования

Протокол открытого профсоюзного собрания № 1 от 29 февраля 2024

Повестка:

1 .Принятие условий Коллективного договора между первичной организацией
МКОУ Шиткинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского
Профсоюза Образования и администрацией МКОУ Шиткинской СОШ
муниципального образования «Тайшетский район» на 2023-2027 гг.

Всего работающих – 73.

Всего присутствовало -70.

В т.ч. чл. профсоюза – 13.

Слушали:

Председателя ППО Равковскую Л.И., которая ознакомила собрание с проектом нового коллективного договора между первичной организацией **МКОУ Шиткинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования** и администрацией **МКОУ Шиткинской СОШ** муниципального образования «Тайшетский район» на 2023-2027 гг. и предложила: **проект коллективного договора** принять за основу для обсуждения. Голосовали «за» единогласно.

Постановили:

Коллективный договор между первичной организацией **МКОУ Шиткинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования** и администрацией **МКОУ Шиткинской СОШ** муниципального образования «Тайшетский район» на 2023- 2027 гг. принять с учётом высказанных предложений.

Коллективный договор между первичной организацией **МКОУ Шиткинской СОШ Тайшетской районной организации общероссийского Профсоюза Образования** и администрацией **МКОУ Шиткинской СОШ** муниципального образования «Тайшетский район» на 2023- 2027 гг. утвердить.

Голосовали: «за» - 70.

«против»-0.

«воздержались» - 0.

Председатель собрания: _____/Равковская Л.И./

Секретарь собрания: _____/Пархименко Л.В. /