УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ «СОШ №3»

_____Е.Н.Пятакова
«_____»_____2022г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
А.А. Степичева_____
«____»_____2022г.

Директор Пятакова Евгения Николаевна

Подписано цифровой подписью: Директор Пятакова Евгения Николаевна
Дата: 2022.02.03 08:51:00 +05'00'

Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»
на 2022-2024 года.

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива МОУ «СОШ №3»
_____

Вступил в силу:

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее МОУ «СОШ №3», учреждения) между работниками и работодателем в лице его представителя (ст. 40 ТК).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ ФЗ № 197-ФЗ от 30.12.2001);
- Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 года № 195-ФЗ;
- Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации";
- Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01. 1996 г. №10-ФЗ;
- Отраслевом соглашении, соглашении между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальном соглашении,
- Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1);
- Уставе МОУ «СОШ №3»;
- и иных нормативных правовых актах с внесенными в них изменениями и дополнениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора учреждения Пятаковой Евгении Николаевны, действующего на основании Устава (приложение № 1);
- работники МОУ «СОШ №3», интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация сотрудников учреждения в лице Председателя ее рабочего органа – Профсоюзного комитета сотрудников МОУ «СОШ №3» (далее – профком).

1.4. **Предметом договора** являются взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе обязательства:

- РАБОТОДАТЕЛЯ – по выполнению действующего трудового законодательства, обеспечению устойчивой и ритмичной работы, финансовой стабильности учреждения, созданию условий для безопасности и высококвалифицированного труда, обеспечению сохранности имущества работодателя, работников и чужого имущества, обеспечению безопасности труда, созданию условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, выплате в полном размере и в установленные сроки причитающейся работникам заработной платы и других

обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

- ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – по защите коллективных интересов работников в целях улучшения условий труда и обучения, контролю соблюдения законодательства о труде, выполнению условий коллективного договора и соглашений, содействию практической реализации государственной политики приоритетности образования и науки, повышению уровня жизни работников.
- РАБОТНИКОВ – по полному, качественному и своевременному выполнению трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, исполнению правил внутреннего распорядка, бережному отношению к имуществу работодателя и чужому имуществу, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, повышению профессионального мастерства.

1.5. Коллективным договором устанавливаются дополнительные льготы и преимущества и оговариваются условия их применения для работников МОУ «СОШ №3», определяются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами и положениями, иными нормативными правовыми актами, соглашениями об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников – членов профсоюза, а также гарантии и льготы, предоставляемые им работодателем. Кроме того, в КД воспроизводятся некоторые основные положения законодательства о труде, имеющие важнейшее значение для работников учреждения (ст. 41 ТК).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и обязательно для выполнения всеми должностными лицами и работниками МОУ «СОШ №3».

1.7. Работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы и права во взаимоотношениях с работодателем на срок действия настоящего договора в вопросах, определенных КД или отдельными его статьями, отраслевым и Генеральным соглашениями (ст. 30 ТК РФ), заключив личное соглашение с Профсоюзным комитетом при условии ежемесячной уплаты денежных средств из заработной платы на счет Профсоюзной организации в размере 1 % от заработной платы по их личному заявлению (ст. 30, 31,377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

1.8. Единственным представителем интересов работников учреждения при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении содержания КД и его приложений, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права трудящихся на участие в управлении учреждением и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем является Профсоюзная организация работников учреждения.

1.9. Коллективный договор, приложения и дополнения к нему принимается со стороны работодателя – директором МОУ «СОШ №3», со стороны коллектива

работников – председателем Профсоюзной организации сотрудников МОУ «СОШ №3».

1.10. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведён работодателем до сведения сотрудников в течение 10 дней с момента его подписания и систематически освещаться ход его выполнения, используя для этого все возможные средства.

Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Стороны договорились о создании на равноправной основе комиссии в количестве 10 человек из равного числа представителей сторон, функциями которой являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора;
- подготовка и внесение изменений в КД и дополнений к нему;
- урегулирование возникающих между сторонами разногласий и обеспечение постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над выполнением КД.

1.12.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно в порядке, установленным ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимных переговоров. В случае если одна из сторон выступает с предложениями о внесении изменений и дополнений в КД, другая сторона обязана вести переговоры по этому вопросу.

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.15. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.18. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимных переговоров (ст. 44 ТК РФ). В случае если одна из сторон выступает с предложениями о внесении изменений и дополнений в КД, другая сторона обязана вести переговоры по этому вопросу.
Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства. Ст. 36, 37, 38, 44 ТК Российской Федерации.

1.19. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в содержание КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление с предложением о создании комиссии по ведению переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ.

Комиссия в 10-дневный срок обязана рассмотреть все предложения и принять решение, которое оформляется протоколом и подписывается представителями участвующих в переговорах сторон.

1.20. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.21. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в КД, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

1.22. В целях развития социального партнерства стороны признали обязательным следующее:

1.22.1.Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях на которых, принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы.

1.22.2. Проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения (ст. 22, 53 ТК РФ).

1.22.3. При принятии локальных актов, касающихся норм трудового права, работодателю необходимо учитывать мнение профкома в случаях, установленных ТК РФ. При этом работодатель и Профком учреждения оперативно обеспечивают друг друга нормативной информацией по затрагиваемым вопросам (ст. 2, 370 ТК РФ).

1.23. КД вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение 3-х лет. В случае отсутствия инициативы обеих сторон по внесению изменений или дополнений в действующий КД его действие продлевается на новый трехлетний срок.

1.24**.** Коллективный договор направляется в комиссию по регулированию социально – трудовых отношений администрации Кыштымского городского округа. Факт регистрации не влияет на вступление Коллективного договора в силу.

1.25. Контроль над выполнением настоящего КД осуществляется обеими его сторонами.

1.26. В случае форс-мажорных обстоятельств, которые включают в себя действия правительственных и банковских органов, массовые беспорядки, нестабильное и неполное финансирование со стороны бюджета Кыштымского городского округа, иные чрезвычайные ситуации, стороны срочно проводят консультации по внесению необходимых изменений и дополнений в КД, исходя из сложившейся ситуации. В этом случае стороны не несут ответственности за невыполнение обязательств по договору.

1.27. Все приложения, принятые изменения или дополнения в КД являются его неотъемлемой частью и оформляются как дополнительное соглашение (приложение) к КД.

2.Трудовые отношения

2.1. Общие положения

2.1.1**.** Работодатель и Профком обязуются проводить совместную работу, добиваясь от администрации Кыштымского городского округа, ЦК профсоюза работников образования Кыштымского городского округа – выполнения всех положений законов РФ "Об образовании", заключения и выполнения отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем работников.

2.1.2. Стороны признают, что трудовая занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

2.1.3**.** Профсоюзная организация имеет право начать процедуру Коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ (ст. 401) если локальные нормативные акты МОУ СОШ ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством или Коллективным договором, а также принятые без учета мнения Профкома.

2.2.Трудовой договор. Обеспечение профессиональной деятельности и условий трудового договора

2.2.1**.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, Уставом МОУ «СОШ №3» и настоящим КД. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.2.2**.** Формы и содержание трудовых договоров регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.2.3**.** Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего (трудового) распорядка (приложение) и перечнем его должностных обязанностей.

2.2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, с его реорганизацией (преобразованием), приводящие к сокращению численности работающих и штатного расписания, рассматриваются при участии председателя Профкома с целью обеспечить социальные гарантии сотрудников.

2.2.5**.** Работодатель в пределах финансового обеспечения создает необходимые условия для обеспечения рабочего процесса, проведения хозяйственной деятельности в учреждении, в том числе выделяет средства на приобретение канцелярии, вычислительной и оргтехники и техническое обслуживание имеющегося оборудования, обновляет мебель в кабинетах, осуществляет ремонт.

2.3. Расторжение трудового договора и увольнение работников

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

О предполагаемом сокращении численности работников учреждения, в том числе перевод на режим неполной занятости, работодатель обязан письменно уведомить профком не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом сокращении (более 5 человек в квартал) – за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ) с составлением программы реорганизации и обоснованием необходимости проведения сокращения. К уведомлению прилагают приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ производится с учѐтом

мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.3.2. За высвобождаемыми по сокращению штатов работниками-членами профсоюза сохраняется членство в профсоюзной организации на период их трудоустройства, но на срок не более 3 месяцев.

2.3.3. Работодатель обязуется предоставлять высвобождаемым работникам приоритетное право занимать имеющиеся в учреждении вакансии при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3. Рабочее время

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Режим работы в учреждении определяется:

- Уставом учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учётом мнения профкома (по согласованию) (Приложение № 1);
- трудовым договором;
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3.1 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи

установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

3.4.Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях, передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.5. Нормированной частью рабочего времени считается норма часов, за которую работнику выплачивается оклад (должностной оклад) заработной платы.

3.6. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При

этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты из надтарифного фонда при наличии фонда экономии заработной платы.

3.8. Для повышения квалификации, работы по самообразованию учителям 1-х классов, учителям-предметникам, имеющим общую учебную нагрузку с учетом совмещения не более 30 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

3.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

Работодатель должен обеспечить точный учёт времени сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.11. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4. Оплата труда

4.1. В соответствии со ст. 135 ТК РФ система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат работникам МОУ «СОШ №3» устанавливается на основе Положения об оплате труда (см. приложение), соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами.

4.2. Проводить предварительное ознакомление работников с начислением заработной платы по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления.

Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

4.3. Ежемесячно каждому работнику выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы и удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии ст. 136 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях).

4.4. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под подпись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

4.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается по окончании учебного года и ухода работников в отпуск для комплектования классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

4.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическими работникам других образовательных учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно – методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.8. Заработная плата работникам МОУ «СОШ №3» за текущий месяц выплачивается два раза в месяц не позднее 10 и 25 чисел каждого месяца перечислением на личный лицевой счет работника в банк. Аванс выплачивается в размере не менее 40% от всей заработной платы.

4.9. В течение 3 дней с момента обращения работника по вопросам заработной платы в расчетный отдел устраняются недочеты в начислении и выплате заработной платы.

4.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. 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.

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст.142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.11. Выплата по больничным листам за первые 3 дня временной нетрудоспособности производятся в дни выплаты зарплаты.

4.12. Система оплаты и стимулирования труда работников, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется Положением об оплате труда (приложение).

4.13. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни, компенсируется, по соглашению сторон, предоставлением другого времени отдыха или в денежной форме. Данная компенсация предоставляется не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.14. Каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном (на 50%) размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 154 ТК РФ).

4.15. Стороны считают, что средства, полученные в результате экономии по смете расходов, могут направляться:

- на выплату стимулирующих надбавок и доплат, включая разовые надбавки и доплаты, всем работникам подразделений, финансируемых из средств местного бюджета; улучшение условий труда и быта; мероприятия по охране здоровья и труда, организацию отдыха и лечения работников, другие социальные нужды.
- на укрепление материально-технической базы, содержание здания и сооружения, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды.

4.16. Стороны договорились, что поощрение работников учреждения за добросовестное исполнение ими своих трудовых обязанностей (в связи с юбилейными и праздничными датами, особо выдающимися достижениями, высокими результатами труда и т.д.), за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания осуществляется по представлению руководителей подразделений согласно Положения об оплате труда (приложения №7, №8) и Коллективного договора.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

5. Время отдыха

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного дня.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.2. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесён в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени его отпуска или ему не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

5.4. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается.

5.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия в соответствии с действующим законодательством. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по соглашению сторон в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

5.7. Работникам по их заявлению предоставляют оплачиваемые отпуска по случаю:

- при рождении ребёнка - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства –2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- свадьбы работника (детей работника) до 3 дней;
- смерти ближайших родственников (родителей, братьев, сестер) до 3 дней;
- по другим чрезвычайным семейным обстоятельствам, в общей сложности, не более 10 дней в году.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приказом по учреждению, с учетом мнения Профсоюзного комитета, в соответствии с Положением по оплате труда (приложение) предоставляются следующим работникам:

- председателю Профкома - 5 дней;
- членам Профкома 1 - 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней (из них 2 – за 1 полугодие и 3 дня – за 2 полугодие);
- заведующей хозяйством- 5 календарных дней;
- инспектору по кадрам - 3 календарных дня;
- работникам АУП и бухгалтерии при работе с компьютером - 5 дней к основному отпуску

5.9. Матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, а также матерям-одиночкам, имеющим детей до 16 лет, работодатель может по их заявлению предоставлять возможность:

- работать по гибкому графику;
- работать в режиме сокращенной рабочей недели с оплатой за фактически отработанное время;
- использовать дополнительно один выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику предоставляется согласно ст.128 ТК РФ по письменному заявлению:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- участникам воин и лицам, приравненным к ним по льготам, инвалидам 1 и II групп, ветеранам труда - до 35 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для ухода за заболевшим членом семьи – до 10 календарных дней в году;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 7 дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет - не менее двух недель в летний период;
- женщинам, имеющим детей в возрасте от 7 до 12 лет для организации отдыха ребенка- до 3 дней.
- работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней; работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней; работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати

лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.11. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению:

6.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

6.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.3. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязан:
6.4.1. Профессиональное обучение педагогических работников, не реже, чем 1 раз в три года.

6.4.2. При направлении 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 сохранять за ним место, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.
6.4.3. В первоочередном порядке для профессионального обучения направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
6.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.) в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.
6.4.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трёх лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.
6.4.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более, чем на 1 год, в иных исключительных случаях:
- длительной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался один год.

7. Социальная сфера

7.1. В области социальной сферы и обеспечения социальных гарантий работодатель принимает на себя следующие обязательства:

7.1.1. проводить необходимые мероприятия для организации работы столовой по доступным ценам;

7.1.2. вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование (ОМС) за работников учреждения в соответствии с законодательством РФ.

8.Охрана труда и экология

8.1. Охрана труда в МОУ «СОШ №3» – система мероприятий, направленная на сохранение жизни и здоровья работников учреждения в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Для реализации данной системы работодатель:

8.2.1. Обеспечивает безопасные условия труда на каждом рабочем месте при эксплуатации оборудования, зданий и сооружений, при осуществлении технологических процессов и применяемых в работе различных материалов.

8.2.2. обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.2.3. организует применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.2.4. обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

8.2.6. организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.2.7. обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.2.8. обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.9. обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.2.10. организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.2.11. обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.2.12. обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты; При отказе (или отстранении) работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 ТК). Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для жизни и здоровья на его рабочем месте оплачивается работодателем в размере среднего заработка.

8.2.13 обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.2.14. обеспечивает расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.2.15. обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.2.16**.** В установленном порядке обеспечивает разработку (переработку) и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ для всех категорий работников учреждения

8.2.17**.** Проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.2.18**.** Проводит не реже одного раза в три года обучение и аттестацию по охране труда руководителей структурных подразделений.

8.2.19. Обеспечивает кабинеты первичными средствами пожаротушения.

8.2.20**.** При несчастных случаях в учреждении для их расследования незамедлительно создается комиссия в составе не менее трех человек. В состав комиссии, возглавляемой начальником или его представителем, включаются специалист по охране труда и представители сторон данного договора. По результатам расследования несчастных случаев, имеющих место при исполнении служебных обязанностей, комиссия принимает решения, направленные на профилактику несчастных случаев.

8.2.21. Работодатель совместно с Профкомом ежегодно разрабатывает план мероприятий и смету расходов по охране труда.

8.2.22**.** Проводит в случае необходимости радиологическую и химическую проверки производственных помещений и территорий учреждения. Результаты данных проверок доводятся до сведения работников подразделений.

8.2.23. Обеспечивает охрану учреждения; принимает меры по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

8.2.24. Назначает приказом по учреждению ответственное лицо за соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

8.2.25. Обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений учреждения к работе в осенне-зимний период.
В срок до 20 октября обязуется выполнить все ремонтные работы по подготовке здания учреждения к зимнему сезону.

8.3. Участие профсоюзной организации в мероприятиях по охране труда.

8.3.1. В соответствии с главой 35 Трудового кодекса РФ Профком через своих уполномоченных по охране труда участвует в организации общественного контроля условий и охраны труда, а именно:

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- инициирует приостановку работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- контролирует соблюдение законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- определяет необходимость предоставления льгот и компенсаций по условиям труда.

8.3.2. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие условий и требований по охране труда. В то же время, в случае не достижения соглашения с работодателем, он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявить их влияние на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или специалистов за счет средств профсоюзной организации.

Профком предоставляет работодателю вместе с заключением независимой экспертизы предложения по охране труда. Если вопреки позиции работодателя заключение государственной экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на здоровье работников, работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на проведение данной экспертизы.

8.3.3. В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности, уполномоченный Профкома по охране труда вправе предъявить работодателю требование о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.4. Совместные обязательства сторон КД.

8.4.1. Стороны КД обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь действующим законодательством и настоящим КД.

9. Обеспечение прав деятельности Профсоюзной организации

9.1. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации работодатель предоставляет Профкому:

- помещение в здании МОУ «СОШ №3», обеспеченное отоплением и освещением;

- оборудование и мебель, необходимые для работы Профкома и проведения мероприятий с работниками учреждения;
- обеспечивает охрану и уборку указанных помещений;
- средства связи (в том числе почтовую, телефонную, телеграфную связь, электронную почту) в установленном порядке (ТК РФ ст. 377)
- включает Профком в перечень подразделений учреждения, определенных для обязательной рассылки инструктивной и нормативной документации.

9.2. Гарантирует Профкому получение информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы, в том числе информацию об использовании средств федерального бюджета связанных с оплатой труда, решением социальных задач коллектива.

9.3. В области прав Профкома на участие в подготовке локальных актов работодатель обязуется:

- предоставлять Профкому проекты локальных нормативных актов, затрагивающие трудовые интересы работников и требующие получения мотивированного мнения Профкома не позднее, чем за 14 дней до их принятия (гл. 58 ТК РФ). В течение этого срока Профком обязан рассмотреть проекты локальных актов и свое мнение письменно сообщить работодателю в установленном законом порядке. (ТК РФ гл. 58);

9.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители Профсоюзного комитета могут освобождаться от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на срок от 1 до 6 дней.

9.5**.** Работодатель по ходатайству Профкома рассматривает в установленном порядке вопросы:

- присвоение почетных званий и награждений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников;
- премирования активно работающих не освобожденных от основной работы членов Профкома, председателя профбюро, другого профсоюзного актива за выполнение общественных мероприятий в интересах коллектива.

9.6**.** Стороны признают гарантии, установленные действующим законодательством, для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

- членов профкома;
- уполномоченных по охране труда профсоюзной организации;

9.7. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы членов профсоюза в размере 1% от всех доходов по представлению Профкома через бухгалтерию учреждения и перечисляются на расчетный счет профсоюзной организации (ТК ст.377) бесплатно, не позднее 2-х дней после заработной платы.

9.8**.** Профком имеет право:

- при обращении работников в Профком осуществлять контроль над правильностью расчетов по заработной плате; отпускных, оплате б/л, пособий;
- вносить работодателю предложения по устранению нарушений трудового законодательства РФ и закона о профсоюзах, предложения о принятии

необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития школы, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разработанные Профкомом, и сообщать мотивированные ответы;

- защищать интересы работника в случае индивидуального трудового спора во всех инстанциях (начальник учреждения, комиссия по трудовым спорам, суды общей юрисдикции).

10.Обязательства профсоюзной организации

Профком обязуется:

10.1. Профком обязуется содействовать эффективному процессу функционирования МОУ «СОШ №3» в рамках задач, определенных КД, Уставом учреждения и другими нормативными актами.

10.2. Учитывать требования соблюдения информационной и экономической безопасности учреждения и рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характеров. Данная информация не подлежит разглашению и передаче, посторонним лицам и организациям.

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.3. Защищать интересы работников в случае невыполнения трудового договора работодателем, в случае индивидуального трудового спора во всех инстанциях (директор школы, комиссия по трудовым спорам, суды общей юрисдикции).

10.4. Оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую консультацию, привлекая, в случае необходимости, юридическую службу профессиональных союзов.

10.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.6.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты

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

10.8. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы.

10.9. Защищать права и интересы работников во всех сферах жизни учреждения, в том числе при необходимости вынося вопросы на рассмотрение директора МОУ «СОШ №3».

10.10.Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации рабочего процесса, созданию необходимых условий для рационального использования рабочего времени.

10.11. Осуществлять различные виды материальной поддержки работников МОУ «СОШ №3» в рамках ежегодно утверждаемой сметы (в соответствии с Уставом профсоюза);

10.12. Осуществлять участие в финансировании культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, проводить праздничные мероприятия для сотрудников и членов их семей в пределах финансовых возможностей профсоюза.

10.13. Осуществлять контроль:

- работы столовой;
- выполнения, соглашения по охране труда, обеспечивать функционирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда;
- своевременного и точного выполнения предусмотренных настоящим коллективным договором мероприятий, регулярно информировать работников учреждения о ходе его выполнения;

10.14. Принимать участие в незамедлительном разрешении возникающих споров (конфликтов), содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства, предотвращать экстремальные ситуации и т.д.

10.15. Давать ответы на запросы работников работодателю по выполнению коллективного договора в 2-х недельный срок в письменном виде.

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

10.16. Профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по организации отдыха, культурно-массовых и торжественных мероприятий, спортивно-оздоровительной, патриотической и информационной работы среди работников учреждения и ее ветеранов.

10.17. Совместно с администрацией организовывать работы по улучшению условий охраны труда.

11. Участие работников в управлении учреждением

11.1. Работодатель и Профком признают, что выполнение основных позиций планов работы учреждения, решение задач, стоящих перед работниками, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями.

11.2. Основные формы участия работников в управлении организацией определены ст. 53 ТК РФ:

- участие в работе аттестационной комиссии;
- учет мнения Профкома в случаях предусмотренных ТК и КД;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- иные формы определенные ТК и иными ФЗ, локальными нормативными актами академии.

11.3. Работодатель и Профком договорились о совместном оформлении стендов информации с материалами отражающими:

- основные направления деятельности учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- основные положения настоящего КД;
- законодательство в области образования и социальной сферы;

- информацию Министерства образования и науки РФ и Челябинской области;
- информацию ЦК Профсоюза работников образования Кыштымского городского округа.

12. Ответственность сторон коллективного договора

12.1. Для выполнения настоящего Коллективного договора Работодатель и Профком совместно разрабатывают план мероприятий с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, несут равную ответственность за невыполнение обязательств по его положениям в соответствии со ст. 55 Трудового кодекса РФ и ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на профсоюзной конференции учреждения.

13. Разрешение конфликтов

Работодатель и Профком пришли к взаимной договоренности о разрешении конфликтов по следующей процедуре:

13.1. Для рассмотрения возникающих индивидуальных трудовых конфликтов в учреждении работает комиссия по трудовым спорам (КТС). Компетенция КТС и порядок ее работы регулируется Трудовым кодексом РФ.

13.2. До обращения в КТС работник должен самостоятельно или с привлечением профсоюза принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с начальником учреждения. Если на этом уровне решение не принимается, трудовой спор передается на рассмотрение в КТС.

13.3. Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются начальником учреждения и профсоюзным органом.

13.4. Коллективные трудовые споры в связи с невыполнением коллективного договора разрешаются в соответствии с частью 5 Трудового кодекса РФ.

13.5. В случае неурегулирования трудового спора и принятием профсоюзной конференцией учреждения решения о проведении забастовки, Работодатель после ее проведения обязуется выплатить работникам, принимавшим участие в забастовке, заработную плату за ее период, но не более чем за пять дней.

13.6. Профком обязуется не вступать в коллективные трудовые споры с Работодателем в период действия коллективного договора при условии его выполнения директором школы.

14. Действие коллективного договора

Все приложения к КД являются его составной неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

14.1. Работодатель и Профком обязуются:

- направить на уведомительную регистрацию КД в течение 7 дней после его заключения;

- в течение трех недель со дня уведомительной регистрации КД размножить текст КД и совместно с Профкомом довести его до сведения коллектива;
- подготовить и издать приказ, регламентирующий выполнение основных положений КД.
- знакомить вновь поступающих работников с КД.

14.2. Профком обязуется провести регистрацию КД в ЦК профсоюза работников образования Кыштымского городского округа.

14.3. Работодатель и Профком договорились:

- совместной комиссией осуществлять систематический контроль над ходом выполнения КД и подводить итоги не реже одного раза в год;
- ежегодно отчитываться перед коллективом о выполнении КД;
- вносить в течение срока действия КД изменения и дополнения, не ухудшающие положения КД, в порядке, установленном ТК РФ для заключения КД.
- в случае невыполнения одной из сторон пунктов КД в течение недельного срока стороны должны прийти к обоюдному соглашению. Если возникающий конфликт не урегулирован, составляется протокол разногласий, созывается профсоюзная конференция для принятия окончательного решения;
- если при изменении действующего законодательства в договоре какие-то статьи будут противоречить закону, то впредь до внесения изменений в КД будет действовать закон.

15. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья;
- оборудует комнату психологической разгрузки работников школы;
- устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения (по согласованию) профкома.

16. Перечень приложений

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда.
3. Соглашение по охране труда.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____А.А.Степичева
«____»_____ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «СОШ № 3»
_____ Е.Н. Пятакова
«____»_____2022г

Соглашение
администрации и профсоюзной организации по охране труда
в МОУ «СОШ №3» на 2019г

Администрация МОУ «СОШ №3» в лице директора школы Пятаковой Е.Н., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация МОУ «СОШ №3» в лице председателя профкома Степичевой А.А., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о ниже следующем;

1. Администрация школы со своей стороны берет на себя обязательство по созданию безопасных условий труда для работников школы в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей школы, определяемых учредителем – городским управлением образования.

2. Работники школы со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом школы, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей школы

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять сотрудникам школы работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей школы.

3.4.Обеспечивать положенной по нормативам спецодежды и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5.Обеспечивать помещения и здание школы средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования

3.9. Обеспечивать защиту контингента школы в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников школы.

4. Сотрудники школы обязуется:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от учащихся

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация школы имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией школы своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники школы имеют право обжаловать бездействие администрации в управлении по образованию или администрации города.

Исполнитель:

специалист по ОТ Булаева Т.А.