

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения ЗАТО г. Североморск
«Средняя общеобразовательная школа № 5»
п.г.т. Сафоново

на 2022-2025 годы

От работодателя:

Директор Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения ЗАТО
г. Североморск
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

С.Ю. Прокопчук

«26» _____ 2022г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ ЗАТО г. Североморск
«СОШ № 5»

 Н.В. Куряпина

«26» _____ 2022г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 103/2022 от «08» 06 2022 г.

(должность, Ф.И.О.)



I. Общие положения

1.1. Настоящий **Коллективный договор** заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ № 5», п.г.т. Сафоново, Мурманской области.

1.2. **Коллективный договор** заключен в соответствии:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений;
- действующим законодательством РФ

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации.

1.3. Сторонами **Коллективного договора** являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее — профком);
- работодатель в лице его представителя - директора школы Прокопчук Стеллы Юрьевны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего **Коллективного договора** распространяется на всех работников учреждения, том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст **Коллективного договора** должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения **Коллективного договора**, содействовать его реализации.

1.7. **Коллективный договор** сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения **Коллективный договор** сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения **Коллективный договор** сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ). Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации учреждения **Коллективный договор** сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия **Коллективного договора** стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном **Трудовым Кодексом РФ** (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.14. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора, в течение 3-х месяцев со дня начала переговоров стороны должны подписать **Коллективный договор** в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

1.15. Настоящий **Коллективный договор** вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение об оплате труда МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ №5»;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом и учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем **Коллективном договоре**;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии **Коллективного договора**

II. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой

функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон. Получение работником одного экземпляра должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ. При этом существенные условия трудового договора оговариваются детально (в частности, на указание в нем не только места работы, но и наименования структурного подразделения, должности) с использованием формулировок, не допускающих их двойного толкования.

2.3. Работодатель и профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) – ст. 58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. (Следует иметь в виду, что **Трудовой Кодекс РФ** применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до его введения, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникли после введения его в действие – ст. 424 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются только существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 **Типового положения об общеобразовательном учреждении** устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при

установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. При возложении на учителей, для которых образовательная организация, является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.10. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в **Трудовом договоре** или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы

без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся у работодателя работу, соответствующую квалификации работника и состоянию здоровья.

2.11. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. Работник при желании может получить заверенную копию данного приказа. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с **Правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором, Уставом школы** и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

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

2.13. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по

основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

3.8. Обеспечивать подготовку документов для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам размеры должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.9. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Мурманской области и коллективными договорами.

3.10. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя являются обязанностью работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью. Сохранение за работником в эти периоды в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ заработной платы и уплата страховых взносов, необходимых для исчисления страхового стажа, является основанием для включения этих периодов в страховой стаж в соответствии со ст.10 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

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

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180, ст. 318 ТК РФ п. 4 ст. 7 ФЗ РФ от 04.07.92 года №3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании» в редакции от 29.12.2014г.), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.6. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка** учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями **Трудового договора**, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них **Уставом школы**.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников школы и женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается согласно Приказа Министерства

образования и науки Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 «О внесении изменения в приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам, учителям-логопедам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду, педагогам-библиотекарям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут (п.2.2 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.4. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает (п. 2.3 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»):

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении во время

образовательного процесса (которые могут начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и заканчиваться не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия);

- выполнения дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и т. п.).

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления общего трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях".

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В том случае, если педагогический работник не задействован в соответствии с планами и графиками работы учреждения он может использовать свободный от уроков по расписанию день для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п. 2.4 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению .

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. 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.

5.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной **Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы**, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором школы. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца (ст.104 ТК РФ).

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера (п. 4.6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не нарушающим нормальный ход работы организации, и утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее 14 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ)

Очередной отпуск педагогическим работникам предоставляется в летний период с 10 июня по 30 августа. Исключение составляют работники, задействованные в проведении государственной итоговой аттестации и заключившие договор с ИРО, а так же работники, занятые в образовательном учреждении в связи с производственной необходимостью.

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101, 119 ТК РФ:
 - начальнику хозяйственной части
 - (зам.директора по АХЧ) до 10 календарных дней;

- секретарю машинистке до 10 календарных дней;
- библиотекарю до 10 календарных дней;
- заместителю директора по УВР до 10 календарных дней;
- председателю ППО до 5 календарных дней;
- рабочему до 5 календарных дней;

5.14. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению с учетом производственной возможности в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.15. Предоставлять отдельным категориям работников отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ) в удобное для них время:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;
- ветеранам боевых действий на территории других государств - до 30 календарных дней;
- ветеранам труда, являющимися пенсионерами по старости - до 30 календарных дней;
- работникам в случае их болезни до 3-х календарных дней в году без документального подтверждения факта болезни (предоставляется по предварительному личному заявлению);

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться **Правилами внутреннего трудового распорядка** или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются **Правилами внутреннего трудового распорядка**.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается **Правилами внутреннего трудового распорядка** и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Приказом Управления образования администрации ЗАТО г. Североморск от 28.11.2018г. № 1329 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации ЗАТО г. Североморск» (с изменениями).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (до 10 %) по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам СОУТ.

Перечень работников, работающих в неблагоприятных условия труда

№	Должность	Место работы	Условия работы с указанием вредных производственных факторов	Повышение оклада
1	Секретарь руководителя	Канцелярия	Зрительно-напряженные работы, связанные с применением персональной электронно-вычислительной машины	10%
2	Уборщики служебных помещений	Убираемые помещения	Работы, связанные с вынужденным положением корпуса	10%

6.1. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц (9, 24) в сроки, установленные учредителем. Оплата отпуска производится до его начала.

Выплаты вознаграждений за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных школ осуществляются в соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2005 №706-01 ЗМО «О

региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области» (с изменениями от 30.03.2015г.).

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на календарный год в соответствии с региональными нормативами финансирования системы образования Мурманской области за счёт средств областного бюджета и муниципальными нормативами финансирования за счёт средств бюджета муниципального образования ЗАТО г. Североморск.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципального образования ЗАТО г. Североморск, содержащими нормы трудового права и Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморск «СОШ №5», включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

При формировании объема средств местного и областного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада (минимального размера оклада по должности, ставки заработной платы), образуемого путем умножения минимального размера оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморска «СОШ № 5» и включает в

себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
- стимулирующие выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- стимулирующие выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера;
- других условий оплаты труда, установленных законодателями и правовыми актами;
- доплаты за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки за фактически

отработанное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников МБОУ ЗАТО г. Североморска «СОШ № 5», локальными правовыми актами школы.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю:

- учителям 1-11 классов; педагогам дополнительного образования;

24 часовой педагогической работы в неделю:

- учителям-логопедам;

36 часов педагогической работы в неделю:

- педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; инструкторам по труду; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

6.4. Предусмотреть выплату дополнительно к федеральным следующие виды и нормы материальной обеспечения и социальной поддержки библиотекаря школы:

- надбавки за непрерывный библиотечный стаж работы в размере 20% оклада за первые 5 лет и 5% через каждые последующие 5 лет. Максимальный размер данных надбавок не может превышать 40% оклада.

6.5. Педагогическим работникам школы, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в соответствии Положением об оплате труда компенсация за приобретение книгоиздательской продукции включена в должностной оклад.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Работодатель обязуется:

6.7. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. Возместить работникам не полученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться. Материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 157 и ст. 234 ТК РФ.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (в том числе

в случае приостановки работы), выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст.236 ТК РФ.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

6.10. Предусмотреть выплату следующих видов и норм материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии и на период действия Закона Мурманской области от 20.12.2013г. № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных учреждений Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области», Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 15.10.2018г. № 1733:

- выплату 1 раз в 2 года дорожных расходов к месту отпуска и обратно на все виды транспорта, кроме такси;
- выплату социальных льгот педагогическим работникам, постоянно проживающим в сельской местности и поселках городского типа муниципального образования ЗАТО г. Североморск;
- выплату социальных льгот педагогическим работникам, постоянно проживающим в сельской местности и поселках городского типа, пенсионерам ранее работавшим в сфере образования муниципального образования ЗАТО г. Североморск.

6.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующей уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию.

6.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, в течение одного года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

6.13. С целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, повышению профессиональной квалификации и компетентности руководителями образовательных учреждений может быть установлен персональный или повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам, прошедшим в установленном порядке аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.14. Выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положению о доплатах и надбавках стимулирующего характера по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в поселках городского типа.

7.4. Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.5. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.6. Организует в учреждении общественное питание (столовые для приема пищи).

7.7. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313-327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счет экономии фонда оплаты труда стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере 100 % стоимости проезда железнодорожным транспортом для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст.323 ТК РФ).

7.8. В соответствии с законом РФ от 01.04. 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» (ред. от 01.12.2014): своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере определенном законодательством, в установленный срок предоставляет органам пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.9. Работникам учреждения, расположенного в районах Крайнего Севера, финансируемого из средств местного бюджета, устанавливается районный коэффициент к заработной плате, равный 1,5.

7.10. Работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается со дня вступления в силу Закона № 2465-01-ЗМО от 01.04.2020.

в следующем порядке:

1) в полном размере с первого дня трудоустройства, а в случае, если такая надбавка не была установлена ранее или была установлена не в полном размере, то указанная надбавка устанавливается в полном объеме;

2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов - за один год непрерывной работы;

3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

7.11 Выплата педагогу-библиотекарю за библиотечный стаж работы.

7.12. Работникам, состоящим в трудовых отношениях, постоянно или временно, один раз в два года компенсируются расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), за счет средств местного бюджета (в соответствии с Порядком компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, и неработающим членам их семей, утвержденным Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 07.11.2008 № 904, Постановлением ЗАТО г. Североморск от 28.02.2011 №108, Постановлением администрации ЗАТО г. Североморск от 10.09.2013 №922.

7.13. Предоставлять 3 рабочих дня отдыха в каникулярное время работникам при отсутствии у них дней нетрудоспособности в течение учебного года.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников учреждения в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

8.2. Администрация школы и профсоюзный комитет признают, что их обязанностью является обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников школы (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

8.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

8.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав СОУТ комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в

соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.8. Обеспечивать приобретение и хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом организации (не реже 1 раза в пять лет). (ст. 212, 372 ТК РФ).

8.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

8.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, направленных на улучшение условий и охраны труда в учреждении.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических

освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ)

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами и специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты:

1. Уборщик служебных помещений
2. Лаборанты
3. Рабочий по текущему ремонту здания
4. Учителя: физики, химии, информатики, биологии, трудового обучения
5. Гардеробщики
6. Дворник
7. Сторож
8. Секретарь-машинистка
9. Библиотекарь

8.23. Нормы выдачи моющих и обезвреживающих средств (на год)

Хозяйственное мыло	38 шт.
Мыло туалетное	38 шт.
Порошок стиральный	19 пачек (47,5 кг)
Паста хозяйственная	38 шт.
Сода кальцинированная	9,5 кг

8.24. Нормы выдачи СИЗ

Наименование профессий, должностей	СИЗ	Периодичность выдачи
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	При мытье полов, уборке мест общего пользования дополнительно:	
	Перчатки резиновые	12 пар
	Сапоги резиновые	1 пара
	Туфли на нескользящей подошве	1 пара
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
	Фартук с нагрудником	1
	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Плащ непромокаемый с капюшоном	Дежурный
	На наружных работах зимой дополнительно	

	Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
	Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на 3 года
Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	Перчатки резиновые	6 пар
	Туфли на нескользящей подошве	1 пара на 2 года
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	1
	Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
	Сапоги кирзовые	1 пара
	Сапоги резиновые с высокими голенищами	1 пара на 2 года
	Рукавицы брезентовые	6 пар
	Валенки (зимние сапоги)	1 пара на 4 года
	Галоши на валенки (при пользовании валенок)	1 пара на 2 года

Профком обязуется:

8.25. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их детей; приобретать льготные путевки на лечение и отдых.

Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в школе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

8.26. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 №645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.09.2020 №1479 «Об утверждении правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

Работодатель имеет право:

- 1) проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- 2) устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения

пожарной безопасности;

- 3) получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Работодатель обязан:

- 1) соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- 2) разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- 3) проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- 4) содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- 5) оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- 6) предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- 7) обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- 8) предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- 9) работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работники имеют право на:

- 1) получение информации по вопросам пожарной безопасности;
- 2) участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

Работники обязаны:

- 1) соблюдать требования пожарной безопасности;
- 2) при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану, непосредственного руководителя;
- 3) до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим **Коллективным договором**.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии с пунктом 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома (ст. 377 ТК РФ) в размере:

- до 20% к должностному окладу при количестве членов ППО до 50% работников;
- до 40% к должностному окладу при количестве членов ППО от 51% до 85% работников;
- до 50% к должностному окладу при количестве членов ППО от 86% до 100% работников.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим **Коллективным договором**.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 5 и с подпунктом «б» пункта 6 с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда , охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членам профсоюза (ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление систем оплаты труда (ст. 135 ТК РФ, ст.191 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников;
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили на это профком.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования надтарифного и внебюджетного фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Разрабатывать совместно с работодателем и работниками требования при обработке и меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий **Коллективного договора**, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Вести совместно с комиссией по социальному страхованию учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

10.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда, охране труда и других.

10.13. 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 зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет **Коллективный договор** в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего **Коллективного договора**.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению **Коллективного договора** и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия **Коллективного договора** разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств **Коллективного договора** виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке,

предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий **Коллективный договор** вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11.8. Переговоры по заключению нового **Коллективного договора** будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Принято на общем собрании коллектива школы
«26» мая 2022 г.

Протокол № 5 от «26» мая 2022 г.