

**Коллективный трудовой договор
по регулированию социально – трудовых отношений
на 2024–2027гг
между работодателем МБОУ «Калининская СОШ»
и работниками в лице представителя
первичной профсоюзной организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

От работодателя:
Директор МБОУ «Калининская СОШ»

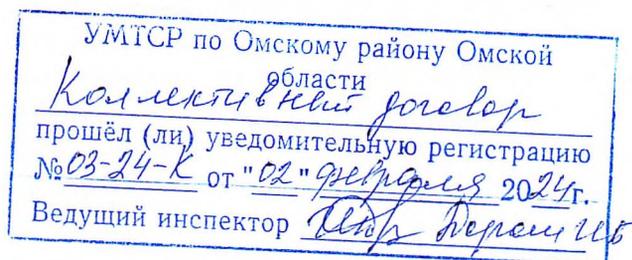


Н.Н. Черновалова

От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Калининская СОШ»



Т.Г. Шкут



Принято на общем собрании
работников организации
30.01.2024 г.

**Коллективный трудовой договор
по регулированию социально – трудовых отношений
на 2024 –2027 гг
между работодателем МБОУ «Калининская СОШ»
и работниками в лице представителя
первичной профсоюзной организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

От работодателя:
Директор МБОУ «Калининская СОШ»

_____ Н.Н. Черновалова

От работников:
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Калининская СОШ»

_____ Т.Г. Шкут

Принято на общем собрании
работников организации
30.01.2024 г.

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Калининская средняя общеобразовательная школа Омского муниципального района Омской области» (далее – учреждение.). Коллективный договор заключен на срок 3 года в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ) взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
 - ✓ работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком)
 - ✓ работодатель в лице его представителя – директора.
- 1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников до его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение всего срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного трудового договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного трудового договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по

согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласование и др.:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка
- ✓ положение об оплате труда работников
- ✓ соглашение по охране труда
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами
- ✓ перечень должностей и работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
- ✓ положение о доплатах и надбавках и премировании работников.

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

- по согласованию профкома

- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного трудового договора.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные стороны условий трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. 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 Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» (далее – Приказ №1601) устанавливается работодателем исходя их количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться только в случаях, предусмотренных приказом №1601. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. 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 основным местом 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов.
- 2.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разная в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной в том же учреждении, если для учителя, для которого данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8. 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.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
- 2.10. 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:
 - ✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)
 - ✓ 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)
 - ✓ восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку

- ✓ возвращение на работу женщины, прервавший 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 согласия работника не требуется.

- 2.11. 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 количество обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы, без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности) (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 два месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан, при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. 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 обязуется:
 - 3.2.1. Организовать подготовку, переподготовку, повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).
 - 3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
 - 3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минпросвещения РФ от 24.03.2023 № 196.
- 3.2.7. педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.2.8. Работники обязуются систематически повышать свою квалификацию, используя различные формы.

4. 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. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.4. Стороны договорились, что:
 - 4.4.1. Преимущественное право на оставлении 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; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
 - 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.
 - 4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением или численности штата.

5. 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 графиком, утвержденным работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин в сельской местности не более 36 часов в неделю).
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. 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.
- 5.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни 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. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников ТК РФ.
- 5.9. 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 в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.10. Время весенних, осенних, зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим днем 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 приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.11. В каникулярное время обслуживающий и учебно-вспомогательный 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.
- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ)
- 5.13. Работодатель обязуется:
- 5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника:
- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
 - для проводов детей в армию до 3 дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
 - на похороны близких родственников до 5 дней;
 - работающим пенсионерам по старости до 14 дней;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученным при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней.
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.
- 5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.
- 5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливается 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 отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)
- 5.16. 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.
 - 5.17. Рабочее время учителя начинается за 15 минут до начала уроков. Перемена является рабочим временем учителя.
 - 5.18. Отпуск педагогическому работнику предоставляется в каникулярное время.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБОУ «Калининская СОШ».
- 6.2. Выплата заработной платы регламентируется ст. 136 ТК РФ. . Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, на указанный работником счет: 15 числа – за первую половину текущего месяца, 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчёт за текущий месяц. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. За задержку получения заработной платы по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несёт
- 6.3. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда и включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и окладов
 - компенсационных выплат
 - стимулирующих выплат
- 6.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 6.5. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 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.
- 6.7. Работодатель обязуется:
 - возместить работникам ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).
 - сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере 2/3 ставки заработной платы.

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

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.2. Организует в учреждении общественное питание.
- 7.3. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.4. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья, выделении ссуды на его приобретение (строительство).
- 7.5. Своевременно информирует работников о наличии льгот, формы и сроках их предоставления.
- 7.6. Обеспечивает безвозмездно работников помещением для празднования юбилеев и проведением поминок.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников 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 заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть в бюджетной росписи денежные средства на реализацию мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда
- 8.3. Привести в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда аттестованные рабочие места.
- 8.4. 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. Организовать проверку знаний требований работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников за счет работодателя моющими и обеззараживающими средствами, средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей за (ст. 221 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. 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).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.10. 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.
 - 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям, видам выполняемых работ по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
 - 8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.
 - 8.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.
 - 8.14. Установить в распорядительном документе образовательного учреждения порядок расследования и регистрации микротравм применительно к местным условиям, особенностям организационной структуры и характера деятельности.
 - 8.15. Регистрировать происшедшие микротравмы в журнале регистрации и учёта микротравм.
 - 8.16. Обеспечить наличие бланков справки о расследовании микротравм.
 - 8.17. Давать оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учёта микротравм (при их наличии).
 - 8.18. Организовать в учреждении систему управления профессиональными рисками.
 - 8.19. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
 - 8.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.
 - 8.21. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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.
 - 8.22. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
 - 8.23. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.
 - 8.24. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
 - 8.25. По решению комиссии по социальному страхованию хлопотать о выделении путевок на лечение и отдых.
 - 8.26. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
 - 8.27. Профком обязуется:
 - организовывать физкультурно- оздоровительные мероприятия для профсоюза и других работников;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
 - принимать участие в работе комиссии по проверке готовности школы к новому учебному году, отопительному сезону;
 - осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда.

9. 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 актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан представить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной работы, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30,377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день перечисления заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим трудовым коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам трудового и социально – экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:
 - ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
 - ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - ✓ разделение трудового времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - ✓ запрещение работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ применение 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);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ✓ создание графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- ✓ установление сроков заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ расторжение трудового договора с председателем и членами ПК (ст. 376 ТК РФ);

9.12. Предусмотреть председателю ПК ежемесячную доплату в размере 5% от тарифной ставки (ст. 377 ТК РФ).

10. 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 уполномочены профкомом, представлять их интересы. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и других фондов учреждения.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.
- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению работников новогодними подарками.

- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, специальной оценке условий, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 10.15. Оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюза в случаях: болезни, несчастных случаев.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. 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. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений соответствующему органу по труду. А также отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (середина мая).
- 11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4. 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 их меры разрешения – забастовки.
- 11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.6. Настоящий трудовой договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 11.7. Работодатель делает отчет один раз в год по реализации коллективного договора.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного трудового договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному трудовому договору
МБОУ «Калининская СОШ»
к разделу «Охрана труда»

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
НА 2024- 2027 ГОДЫ**

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ «Калининская СОШ» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024-2027 годов руководитель школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Сумма на выполнение мероприятий (рубли)	Ответственный за выполнение
1.	Проведение ежегодного медицинского осмотра работников	ежегодно	101000	Директор
2.	Обеспечение выдачи средств индивидуальной защиты	ежегодно	10000	Директор

Работодатель

Н.Н. Черновалова

Председатель ПК МБОУ «Калининская СОШ»

Т.Г. Шкут

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к коллективному трудовому договору
МБОУ «Калининская СОШ»
к разделу «Рабочее время и время отдыха»

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И РАБОТНИКОВ
С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИМ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА**

1. Повар – 6 дней

Работодатель

Н.Н. Черновалова

Председатель ПК МБОУ «Калининская СОШ»

Т.Г. Шкут

