

Принято на заседании
Педагогического совета
МОУ "СОШ Поселья"
Протокол № 2 от
10 октября 2024года



Директор МОУ "СОШ Поселья"
Б.К. Ширапов

Председатель ПК МОУ "СОШ Поселья"

С.А. Шаропова

Коллективный договор

МОУ "СОШ Поселья"

Иволгинского района Республики Бурятия

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПРОШЕЛ
УВЕДОМИТЕЛЬНУЮ РЕГИСТРАЦИЮ В
МУ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ
АМО «ИВОЛГИНСКИЙ РАЙОН»
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 108

ОТ « 31 » 10 2024 Г.
НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА БАЗАРОВ И.Б.
ПОДПИСЬ

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем (директор школы – представитель работодателя) с одной стороны и работниками (первичная организация Профессионального союза работников образования и науки РФ – представитель работников, далее по тексту «Профком») с другой (далее – «Стороны») и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа Поселья».

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ);
- Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».
- Соглашение между Муниципальное казенное учреждение «Иволгинское районное управление образования» и Иволгинская Районная Организация Бурятской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2020 - 2023 годы.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка школы с целью: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы; установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, включая действующее соглашение.

1.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на:

- всех работников школы (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников школы в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы 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 школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в установленном порядке.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с даты подписания и действует в течении трех лет.

Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. Трудовой договор с работниками школы заключается на неопределенный срок.

2.1. Срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в школе по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- заместителями руководителя школы или главным бухгалтером, учитывается мнение профкома в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке предусмотренным ст.372 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание сторонами);
- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня подписания трудового договора);
- фактическое допущение работника к работе с разрешения или по поручению работодателя считается заключением трудового договора.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком для согласования.

2.4. Условия, оговариваемые при заключении индивидуального трудового договора, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Коллективным договором.

2.5. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст.58 ТК РФ).

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.7. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предлагаемого увольнения.

2.8. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в школе;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы, победители и участники Приоритетного национального проекта "Образование";
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет.

2.10. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работающие в организации на условиях эффективного контракта и отнесённые к категории «высокоэффективный работник» в течение 3 лет подряд.

2.11. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.12. Работодатель по договоренности сторон предоставляет работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы (до 3-х часов в неделю), что фиксируется в коллективном договоре.

2.13. Выплата двухнедельного выходного пособия, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7 ст.77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением (п.8 ст.77 ТК РФ);
- не избрание на должность (п.3 ст.83 ТК РФ).

2.14. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.15. Не допускается экономически и социально необоснованное сокращение рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации учреждения.

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

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. 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, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего образования.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Стороны договорились предусмотреть:

- возможность сохранения ОО уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории;
- в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, установление ОО условий оплаты труда по иной должности с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в соответствии с Приложением № 3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2020 - 2023 годы;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на период оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

Оплата и нормирование труда работников

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 число текущего месяца и 30 число следующего месяца.

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

4.2. Заработная плата работника перечисляется безналичным платежом на счет/карту работника.

4.3. Работнику обязательно предоставляется расчетный листок за фактически отработанное время в предыдущем месяце.

4.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то по письменному желанию работника время его начала может быть перенесено на день, следующий после полной оплаты отпускных.

4.5. Заработная плата работника исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- компенсационные доплаты и стимулирующие выплаты в соответствии с действующими в школе локальными актами и нормативно-правовыми документами;
- компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты, обусловленные региональным и муниципальным регулированием оплаты труда работников образования.

4.6. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты

задержанной суммы без учета требований ст.142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).

4.7. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

4.8. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

4.9. При наступлении у работника права на изменение 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.

4.10. Штатное расписание школы формируется, с учетом предельной наполняемости классов (групп).

4.11. Молодым специалистам, приступившим к работе в школе сразу после окончания ВУЗа, ССУЗа, доплачивается компенсация из стимулирующей части фонда заработной платы по решению комиссии по ее распределению.

4.12. Заработная плата за работу в ночное время производится в размере, увеличенном на 35% по сравнению с работой, производимой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ)

4.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда до 12%, но не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

4.14. Выплата премий, материальной помощи производится в случае экономии фонда оплаты труда.

Рабочее время и время отдыха

5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что: продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, устанавливаются:

18 часов в неделю:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

Норма часов педагогической работы 20 часов за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам и учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих

образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования.

5.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным органом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.2. При установлении учителю, для которого данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательной организации, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 « Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организации, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.6. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

5.8. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. 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, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- родитель, воспитывающий ребёнка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст.262 ТК РФ.

5.10. При составлении расписания занятий необходимо исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались так называемые окна, которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.11. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.12. Всем работникам гарантируется ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дня и дополнительный отпуск в размере 8

календарных дней в соответствии с ФЗ № 4250-1 от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях» ст.14.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск на основании постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ № 4250-1 от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях» ст.14.

5.14. Библиотекарям образовательных организаций, входящих в систему КО, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в летний каникулярный период (на основании Примерного положения о библиотеке общеобразовательного учреждения).

5.15. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

При предоставлении очередного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.16. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в классе с наполняемостью более 25 человек, дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы – до 5 календарных дней.

5.17. Работники имеют право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 к.д.
- со свадьбой детей - 3 к.д.
- со смертью матери, отца, детей, брата, сестры - 3 к.д.
- с рождением ребёнка отцу - 3 к.д.
- юбилеем работника (возраст 50, 55, 60 лет) - 3 к.д.

Работники, осуществляющие замещение лиц, указанных в абзаце первом, имеют право на дополнительный отпуск в каникулярное время пропорционально замещённым дням.

5.18. Работодатель может предоставлять в каникулярное время дополнительные дни отдыха за активную работу по согласованию с членами профсоюза:

- членам профкома – 5 к. дня;
- при отсутствии больничного листа в течение года — 3 к.дня;
- при отзыве на работу в период отпуска в соответствии с количеством к. дней.

5.19. Работники ОО получают право на дополнительный выходной день 1 раз в 3 года для прохождения диспансеризации, а работники предпенсионного возраста – на 2 выходных дня каждый год(Федеральный закон 03.10.2018 г. № 353- ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 185.1 и 262.2).

5.20. Работники ОО, у которых трое и более детей (до 12 лет), вправе выбрать удобное время отпуска по своему желанию (Федеральный закон 11.21.2018 г. № 360- ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 262.2).

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяется настоящим Коллективным договором.

5.21 Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.(п. 11ст. 11ФЗ 76).

Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.Педагогическим работникам муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.1. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по ФОТ в соответствии с коллективным договором может направляться на премирование, выплату надбавок работникам.

6.2. При выходе работника на пенсию предусматривается выдача единовременной выплаты в размере среднемесячного заработка при наличии экономии по ФОТ.

6.3. С целью закрепления молодых специалистов при устройстве на работу выделяется безвозмездно единовременная выплата при наличии средств.

6.4. При наличии средств выплачиваются стимулирующие выплаты молодым специалистам, со стажем педагогической работы до 3 лет.

6.5. В целях закрепления педагогических кадров в образовательных организациях предоставляет им право на первоочередное обеспечение их

детей местами в группах воспитанников дошкольного возраста, а также иным работникам – на период трудовых отношений с данной образовательной организацией.

6.6. В целях реализации молодежной политики приоритетным считать следующие направления:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи.

6.7. Для формирования и обучения резерва из числа молодежи на руководящие должности, руководитель ОО закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, устанавливает наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами.

6.8. Руководитель образовательной организации:

- при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь профессиональных праздников выплачивает единовременное материальное вознаграждение (за счёт внебюджетных средств, средств экономии ФОТ);
- во всех случаях производит увольнение работников по инициативе работодателя с учётом мнения профсоюзного органа;
- поддерживает здоровый образ жизни, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу среди работников организации;
- создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнаты отдыха и личной гигиены.

6.9. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст.197, гл.32 ТК РФ).

6.10. При проведении аттестации работников муниципальных общеобразовательных учреждений, на территории Республики Бурятия соблюдаются следующие условия: оплата труда педагогических работников школы устанавливается в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения соответствующей аттестационной комиссией.

6.11. В случае выхода на работу по истечении срока действия соответствующей квалификационной категории, оплата труда работника, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

- окончания отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращение численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает директор школы по согласованию с профкомом в отношении работников, учредитель – в отношении директора школы).

Охрана труда и здоровья

7. Работодатель финансирует мероприятия труда в соответствии со статьей 226 Трудового Кодекса РФ в размере не менее 0,2 % от затрат учреждения по основному виду деятельности.

7.1. Работодатель проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

7.2. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

7.4. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.6. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.7. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой

опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.9. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в школе.

7.10. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных (предварительных и периодических) медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.11. Работодатель обеспечивает комплектование учебных специализированных кабинетов физики, химии, трудового обучения, информатики, биологии, спортивного зала, психолога соответствующим оборудованием, подготовку персонала.

7.12. Работодатель следит за прохождением обязательных медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан до начала учебного года.

7.13. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников и оборудованного медицинского кабинета.

7.14. В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель:

- осуществляет за счет соответствующих бюджетов обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастного случая на производстве;
- обеспечивает обучение, проверку знаний по охране труда работников учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм и правил охраны труда и экологической безопасности;
- формирует в учреждении совместные комиссии по охране труда на паритетных началах. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением.

7.15. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

При наличии средств использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными условиями и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Гарантии профсоюзной деятельности

8. Права профсоюзного комитета школы и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года №10-ФЗ "О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.

8.1. Работодатель предоставляет профсоюзу, действующему в организации, в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной, и средства связи в соответствии с коллективным договором, данным Соглашением, а также выделяет помещения в образовательных учреждениях для проведения собраний, пленумов, конференций, совещаний актива, культурно-массовых и спортивных мероприятий.

8.2. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ч.5 ст.377 ТК РФ).

8.3. Увольнение по инициативе работодателя членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2 (двух) лет после его окончания в соответствии с п.2, подпунктом "б" п.3, п.5 ст.91 ТК РФ допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзной организации школы – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 (одного) процента.

8.5. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен ст.372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст.373 ТК РФ);
- согласования, предоставляющего собой принятие решения директором школы только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения директором школы квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.6. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятие оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков, составление ежегодного графика отпусков работников (ст.123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников, должностных инструкций и обязанностей по охране труда;
- определения сроков проведения СОУТ;
- порядок выдачи заработной платы по поручению работника денежных средств на специальный счет работника в банке (при условии заключения договора между работником и банком);
- изменения существенных условий труда.

8.7. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющие воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- Применение, в том числе однократное, педагогическим работникам методов воспитания, связанное с физическим и психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.8. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписаний занятий;
- распределение стимулирующих и компенсационных выплат, использование фондов экономии заработной платы;
- принятие положение о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по соответствующей квалификационной категории после истечения ее срока действия в случае объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

8.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

8.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в выше стоящий профсоюзный орган с освобождением его от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст.59 ТК РФ: для замен временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы).

8.11. Председатель профкома включается в состав комиссий школы по стимулированию, аттестации педагогических работников, охрана труда, социальному страхованию.

От работодателя:

Директор МОУ «СОШ Поселья» _____ Б.К. Ширапов

Дата

От первичной профсоюзной организации:

Председатель ПК _____ С.А. Шарапова

дата