
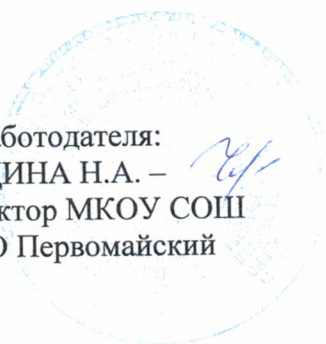



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МКОУ СОШ
ЗАТО ПЕРВОМАЙСКИЙ
на 2022-2024 годы
(в новой редакции)**

УТВЕРЖДЕН
НА ОБЩЕМ
СОБРАНИИ ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА
08.02.2022г.

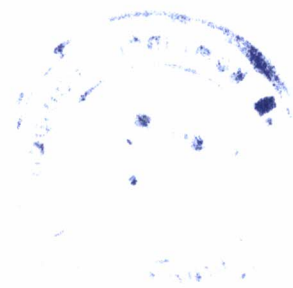
От работодателя:
ЧАЩИНА Н.А. – 
Директор МКОУ СОШ
ЗАТО Первомайский



От работников:
ВАРСЛАВАН И.А. – 
Председатель ПК МКОУ СОШ
ЗАТО Первомайский



пгт.Первомайский
2022г



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключённым в соответствии с действующим законодательством.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
Работодатель - МКОУ СОШ ЗАТО Первомайский в лице директора школы Чащиной Н.А., именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МКОУ СОШ ЗАТО Первомайский Кировской области (А- 14365), именуемым далее «Профком», в лице председателя профсоюзного комитета МКОУ СОШ ЗАТО Первомайский Кировской области Варславян И.А.
- 1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
 - создания системы социально-трудовых отношений в школе, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, росту её общественного престижа;
 - установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.
- 1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.
В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают социальными равноправными и деловыми партнёрами.
- 1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента утверждения его на собрании трудового коллектива.
- 1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:
Работодатель обязуется:
 - обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
 - добиваться стабильного финансового положения организации;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности обучения;
- бережно относиться к имуществу организации;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с 08 февраля 2022 года.

- 1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК РФ). Любые дополнения или изменения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании трудового коллектива.
- 1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить Положениям настоящего коллективного договора.
- 1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.
- 1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае расторжения Трудового договора с руководителем организации, председателем профкома.

2. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. Оплата труда работников в МКОУ СОШ устанавливается на основе «Положения об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа закрытого административно-территориального образования Первомайский Кировской области»

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат не ниже рекомендованных минимальных размеров окладов (должностных окладов), а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением об оплате труда.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКОУ СОШ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда.

2.9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определены в «Положении об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа закрытого административно-территориального образования Первомайский Кировской области».

2.10. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.11. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.12. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.13. Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.14. Тарификационная комиссия назначается Работодателем.

2.15. Работникам, прошедшим повышение квалификации по направлению организации 1 раз в 3 года на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.16. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.17. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчёт части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.18. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и определяются путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютных размерах.

2.19. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений (далее – учителей) применяется при оплате:

- за часы, выполнение в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности с учётом компенсационных выплат - за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15% за и с учётом стимулирующих выплат - за стаж работы – до 25%, за квалификационную категорию - до 25%.

Если замещение осуществляется свыше двух месяцев, то необходимо вносить изменения в тарификацию.

2.20. Сроки выдачи заработной платы 15 и 30 числа каждого месяца, производится через расчётный счёт на карточку сотрудников или в кассе МУО ЗАТО Первомайский. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Плановый аванс устанавливается из расчёта не более 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Внеплановый аванс выдаётся работникам по их личному заявлению в счёт заработной платы в размере до 80% среднего месячного заработка.

2.21. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Приём на работу осуществляется директором школы.

- при приёме на работу директор учитывает в первую очередь профессионально-педагогическую квалификацию, подтвержденную документом об образовании, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, ИНН;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинскую книжку с актуальным медицинским осмотром в соответствии с Приказом №29н Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 года.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдаётся работнику, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника не допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. Расторжение трудового договора в случаях, перечисленных ниже, с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

В случаях:

- Ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;

Внеплановый аванс выдаётся работникам по их личному заявлению в счёт заработной платы в размере до 80% среднего месячного заработка.

2.21. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Приём на работу осуществляется директором школы.

- при приёме на работу директор учитывает в первую очередь профессионально-педагогическую квалификацию, требующую подтвержденную документом об образовании, специальную подготовку;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, ИНН;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинскую книжку с актуальным медицинским осмотром в соответствии с Приказом №29н Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 года.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдаётся работнику, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника не допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. Расторжение трудового договора в случаях, перечисленных ниже, с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

В случаях:

- Ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;

- Сокращения численности или штата работников организации;
- Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а/ состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б/ недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а/ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);
 - б/ появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в/ разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г/ совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д/ 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;
- Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- Совершения работником выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- Принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его

заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- Представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- Непринятие работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренным настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия работнику со стороны работодателя.
- Предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- В других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

3.5. Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

4.1. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путём организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел

возможность освоить новую смежную профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

4.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из потребностей профессионального личностного роста работника. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем 1 раз в 3 года в ИРО Кировской области.

4.3. Администрация оплачивает служебные командировки с целью изучения передового опыта, проведения курсов профессионального мастерства, курсов повышения квалификации при наличии финансов.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного собранием трудового коллектива. (Локальный акт Правила внутреннего трудового распорядка). Приложение № 1.

5.2. Нормативная продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается не более 36 часов в неделю. (Ст.333 ТК РФ).

5.3. Ставка заработной платы педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- за 18 часов в неделю учителям 1-11 классов общеобразовательных учреждений;
- за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям групп продленного дня;
- за 36 часов в неделю педагогам-психологам, методистам общеобразовательных учреждений, педагогам-организаторам, социальным педагогам, преподавателям-организаторам ОБЖ, педагогам дополнительного образования, педагогам-библиотекарям;
- за 20 часов в неделю учителю-логопеду.

5.4. Учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства, физкультуры – специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической (по профилю) работой.

5.7. Объем учебной нагрузки учителям устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

5.8. Распределение предварительной учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы

определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

5.9. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

5.10. В каникулярное время учебная нагрузка сохраняется. Работники по согласованию с работодателем имеют право на отработку учебной нагрузки как за несколько дней, так и за рабочую неделю, равномерно распределяя учебные часы, но не более 6 часов в день при условии сдачи требуемой документации.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и средней заработной платой.

5.12. График отпусков составляется Работодателем с учётом мнения Работника по согласованию с профорганом до наступления календарного года не позднее 2 недель. В связи со спецификой работы возможна корректировка сроков отпуска по согласованию с Работодателем.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее 2 недель до его начала.

5.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

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

5.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128,263 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- ветеранам труда от двух недель до 1 месяца (закон о ветеранах ст.14-20);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанной с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам в следующих случаях:

- работникам в случае рождения или усыновления ребёнка - 1 день;
- бракосочетание детей работника - 1 день;
- бракосочетания сотрудника – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – 1 день
- переезд на новое место жительства- 1 день;
- проводы на службу в армию – 1 день;

5.18. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска в каникулярное время:

- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 20 лет – 3 дня;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности – 5 дней;
- по письменному заявлению предоставляется одному из родителей детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 4 дня в месяц;
- работникам, сдавшим нормы ГТО – 3 дня;
- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID), - 2 дня;
- секретарю-делопроизводителю за интенсивность труда – 12 дней.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.19. Дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению предоставляется одному из родителей детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 4 дня в месяц в любое время, а также опекунам и попечителям детей-инвалидов.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

6.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.5. Совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.6. Обеспечивает обучение по аттестации рабочих мест по условиям труда. Организует проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей **Профсоюзного комитета** с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам аттестации рабочих мест разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.7. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), перед началом учебного года обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за

ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

6.9. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.10. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.11. Обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.14. Привлекает представителей **Профсоюзного комитета** (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов.

6.15. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. На паритетных началах совместно с **Профсоюзным комитетом** участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.17. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.18. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

7.2. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные дни и не рабочие праздничные дни беременных женщин (ст.259 ТК РФ). Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также

работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

7.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ).

7.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности работников школы увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

7.5. При сокращении численности или штата работников школы преимущественное право оставления на работе предоставляется следующим работникам:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, повышающим свою квалификацию соответственно выполняемой работы;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- супругам-военнослужащих («Закон о статусе военнослужащих» ст.10 ФЗ от 27.05.98г.);

Увольнение беременных женщин по инициативе Работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

Увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по инициативе Работодателя не допускается (за исключением):

- ликвидации предприятия;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- совершение по месту работы хищения чужого имущества.

7.6. При проведении мероприятий по сокращению численности работников или штата работодатель обязан предложить работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидации организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.7. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.2. Профсоюзная организация МКОУ СОШ представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах. Профсоюзная организация (ПК, профлидер) не несёт ответственности за нарушение прав работников – не членов профсоюза.

8.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу использование множительной техники для нужд профсоюзной организации.

8.4. Работодатель ежемесячно на счёт профсоюза перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профкомом, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза.

8.5. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель обязуется приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора члены Профкома вправе требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

8.7. Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях на педсоветах, производственных собраниях и т.д.

8.8. Члены всех профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в созданных в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной учёбы.

Члены всех профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, освобождаются от неё с сохранением заработной платы для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

Членам профсоюзных органов предоставляется ежемесячно не менее 6 часов рабочего времени для выполнения своих обязанностей.

8.9. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2; подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (территориального комитета профсоюза А-1523).

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников школы в 2-х дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу.

9.2. Работодатель и Профком систематически проверяют выполнение коллективного договора.

Итоги выполнения коллективного договора рассматриваются на собраниях трудовых коллективов после истечения сроков действия.

9.3. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её, не позднее двух недель.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных договоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.5. Ответственность за нарушение и невыполнение коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством ст.55 ТК РФ.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

ПРИЛОЖЕНИЯ.

№ 1. Правила внутреннего трудового распорядка.