

І РАЗДЕЛ **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 19»
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, социальных и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной, работники, не являющиеся членами профсоюза, имеющие право уполномочить профком представлять их интересы;
 - работодатель в лице его представителя - директора общеобразовательного учреждения.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 Трудового Кодекса РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза при условии перечисления ими денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.
- 1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - соглашение по охране труда;
 - положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средней общеобразовательной школе №19 г. Улан-Удэ»
 - положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ №19

II РАЗДЕЛ

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

1. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включать размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
2. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по ФОТ в соответствии с коллективным договором может направляться на премирование, выплату надбавок работникам с учетом ежегодной индексации.
3. Освобождать педагогических работников школы, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ и ОГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом РФ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ

1. При выходе работника на пенсию предусматривать выдачу единовременной выплаты в размере среднемесячного заработка при наличии экономии по ФОТ.
2. С целью закрепления молодых специалистов при устройстве на работу выделять безвозмездно единовременную выплату при наличии средств.
3. Предусмотреть стимулирующие выплаты молодым специалистам, со стажем педагогической работы до 3 лет.
4. Закреплять наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в школе, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором.
5. Во всех случаях проводить увольнение работников с учётом мнения профсоюзного органа.
6. Молодым специалистам не устанавливать испытательный срок при приеме на работу, освобождать от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

1. Создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнаты отдыха и личной гигиены.
2. Поддерживать здоровый образ жизни, физкультурно-оздоровительную и спортивную работу среди работников школы.
3. Развивать творческую и социальную активность молодёжи.
4. Проводить работу с молодежью с целью закрепления её в школе, а также содействовать профессиональной квалификации и карьерному росту.

III РАЗДЕЛ **ОПЛАТА ТРУДА**

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ, отпускных за 3 дня до ухода в отпуск. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по заявлению работника перечисляются на его лицевой счет в банке.
Руководитель образовательной организации при выплате заработной платы в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
2. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчётный листок, в котором указываются:
 - табельный номер
 - период, за который производятся начисления
 - отработанные дни (часы)
 - составные части заработной платы
 - размеры и основания произведенных удержаний
 - общая сумма, подлежащая выплате
 - дополнительная информация
 - компенсация за несвоевременную выплату заработной платы
 - РК
 - СНДля педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в расчетном листе указывается должностной оклад с учетом применения повышающих коэффициентов, выплаты за неаудиторскую нагрузку, стимулирующая часть заработной платы, дополнительное вознаграждение за классное руководство, замещении (при наличии).
3. Тарификацию педагогических работников производить с участием профкома. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением у них педагогического стажа, образования, присвоения учёной степени, звания, категории по результатам аттестации.
4. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, с табелем учёта рабочего времени.
5. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей оформлять приказом. При замене более 2-х месяцев вносить изменения в тарификацию со дня начала замещения.
6. В исключительных случаях с письменного согласия работника допускается работа в выходные и праздничные дни, оформляется приказом и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.
7. Информировать коллектив о размере финансовых поступлений средств бюджета, выделяемых по нормативам: внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц.

8. Оплата труда педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций подведомственных комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ, утверждённым постановлением администрации г.Улан-Удэ от 24.08.2021 № 192.
9. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учётом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии). Общая часть фонда труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведённых им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.
- 10.1. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями:
- проведение уроков и подготовка к ним,
 - консультации и дополнительные занятия с обучающимися,
 - обучение детей-инвалидов на дому,
 - формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов,
 - обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нём,
 - подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам,
 - осуществление функций классного руководителя,
 - методическая работа,
 - иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).
- 10.2. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными правовыми Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжёлых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие выплаты за специфику работы
 - повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов.
- 10.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения осуществляется по результатам труда. Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счёт стимулирующей части ФОТ, производится органом управления учреждением (Попечительским советом, управляющим советом и т.п.), по представлению руководителя учреждения и с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 19».
- 10.4. Оплата труда иных педагогических работников, а так же учебно-вспомогательного персонала осуществляется на основании Положения, утверждённого Постановлением Администрации г.Улан-Удэ от 28.10.16г. № 336 и включает в себя базовые оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 10.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории. Сохранять уровень 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.

10.6. Школа вправе устанавливать коэффициент сложности и приоритетности для следующих предметов: музыки, физической культуры, ИЗО, МХК (Искусство), технологии.

10.7. При работе в должности учителя, по которой установлена квалификационная категория, категория учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, оплата производится по более высокой квалификации.

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

10.8. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. (Статья 134 ТК РФ)

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ

1. Оказывать юридическую помощь работникам школы по вопросам, связанным с оплатой труда.
2. Знакомить профсоюзный актив, а через них и работников школы с нормативными документами, касающимися оплаты труда.
3. Принимать оперативные меры по неправильному начислению заработной платы, по нарушению законодательных актов по оплате труда.

IV РАЗДЕЛ

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Принимать все меры по обеспечению стабильности занятости своих работников. Информацию о предстоящем высвобождении работников доводить письменно до сведения профкома не менее чем за три месяца, а самого работника – за два месяца.
2. При сокращении штатов,
3. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.
4. Для предотвращения сокращения численности
 - ввести для работников, с их согласия, режим неполного рабочего дня;
 - ввести новый предмет, курс обучения и др.
5. Знакомить каждого работника при приёме на работу с:
 - коллективным договором;
 - должностной инструкцией (под роспись);
 - режимом работы и отдыха;
 - условиями оплаты труда;
 - правилами внутреннего трудового распорядка;
 - установленными льготами.

6. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренным п.7 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора.
7. Предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст.81 ТК РФ), совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе.
8. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.
9. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде.
2. Прогнозировать проблемы трудоустройства, отстаивать интересы работников по обеспечению полной занятости..
3. Через коллективные договоры и соглашения добиваться сохранения рабочих мест.
4. Оказывать бесплатную юридическую помощь работникам школы в случае их сокращения, ликвидации или реорганизации учреждения (МАОУ СОШ № 19).

У РАЗДЕЛ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТПУСК

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников школы определяется законодательством РФ 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 22.12.2014г.№1601.

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

18 часов в неделю:

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

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

- учителям – дефектологам и учителям – логопедам;

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

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 25 часов 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 за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

- Норма часов педагогической работы 36 часов за ставку заработной платы для учителя является нормативным и составляет суммарно 36 часов в неделю при урочной нагрузке 18 часов в неделю, обслуживающий персонал – 40 часов в неделю.

2. Объём учебной нагрузки учителям устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом.
3. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
4. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностной инструкцией, проводить только при их согласии, на основе заключения договора с установлением соответствующей оплаты.
5. При составлении расписания занятий необходимо исключать нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались так называемые окна, которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленным для обучающихся, рабочим временем для учителей не являются.
Расписание уроков составляется по согласованию с профсоюзным комитетом и с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.
6. При составлении графика дежурств учителей в школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывать сменность работы школы, 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 школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

7. По возможности предоставлять учителю по согласованию с ним один методический день (свободный от проведения уроков) в неделю.
8. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск с учётом рекомендаций школьных методических объединений, сохранять её объём и преемственность преподавания предметов в классах.
9. Объём 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.
10. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
11. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в школе, 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.
12. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом школы, 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 школы, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536
13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их в педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.
14. Оплата труда педагогических и других работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
16. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством согласия работника, профкома по письменному приказу (распоряжению) директора.

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

17. Составлять график отпусков за две недели до начала года, т.е. до 15 декабря, по согласованию с профкомом и своевременно доводить его до сведения всех работников школы.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Всем работникам школы гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск

-Техническим работникам – 28основных+8дополнительных календарных дней согласно ФЗ РФ № 4250 -1 от 19.02.1993г., (в редакции от 29.12.2004г.)

- Педработникам – 56 основных календарных дней согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ №4250- 1 от 19.02.1993г., (в редакции от 29.12.2004г.)

Педагогическим работникам предоставлять 3 оплачиваемых дня к отпуску за работу в течение учебного года без больничного листа.

18. Предоставлять не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск сроком до 1 года.

19. Предоставлять библиотекарям школы дополнительный отпуск в размере до 12 рабочих дней в каникулярное время.

20. Предоставлять дополнительные отпуска работникам в следующих случаях:

- | | |
|---|----------|
| - свадьбы работника (детей работника) | -3 к.д. |
| - со смертью матери, отца, детей, | -3 к.д. |
| брата, сестры | -3 к.д. |
| - при рождении ребенка в семье отцу | -3 к.д. |
| - юбилея работника до | -3 к.д. |
| - в связи с переездом на новое место жительства | - 2 к.д. |
| - работающим инвалидам | - 2 к.д. |

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

21. Предоставлять родителям ребёнка-инвалида 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой (статья 262 Трудового Кодекса РФ).

22. Работодатель может предоставить в каникулярное время дополнительные дни отдыха за активную общественную работу по согласованию с членами профсоюза:

- неосвобождённому председателю профкома - 5 к.д
- членам профкома - 3 к.д.

24. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х дней.

26. Работникам предоставляется дополнительные оплачиваемые дни отпуска в количестве двух календарных дней в случае вакцинации.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечивать юридическую помощь по вопросам рабочего времени и отпусков.
2. Не допускать излишних дежурств по школе и стремиться к максимальному освобождению педагогов от подобных поручений.
3. Обеспечивать контроль за тем, чтобы нормальная продолжительность рабочего времени лаборантов, секретаря и др. работников не превышало 40 часов в неделю.

VI РАЗДЕЛ **УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

1. Обеспечивать своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий охраны труда на текущий год и проводить спец. оценки условий труда рабочих мест в соответствии с Законодательством.
2. К началу учебного года провести приёмку помещений повышенной опасности (учебные мастерские, кабинеты химии, физики, обслуживающего труда и др.) с оформлением соответствующих актов-разрешений на их эксплуатацию; проверку готовности учреждения к новому году.
Не допускать случаев эксплуатации неисправного травмоопасного оборудования и помещений, не отвечающих требованиям безопасности труда.
3. Выполнить до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
4. Обеспечить надлежащее состояние территории и помещений, санитарно-бытовых помещений и устройств.
5. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым требованием об организации работы по охране труда, своевременное обучение и инструктаж работающих о мерах безопасности, других мероприятиях, здоровых и безопасных условий труда.
6. **Ежегодно** совместно с комитетом профсоюза контролировать проведение инструктажа по охране труда для работающих на все виды учебных и производственных работ, выполняемых в школе. Обеспечить инструкциями всех работающих.
7. Проводить анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников за прошедший год.
8. Разработать на этой основе план мероприятий по улучшению условий труда, снижению травматизма и утвердить его на общем собрании коллектива.
9. Обеспечить бесплатное медицинское страхование работников и профосмотр. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок на время прохождения указанных медицинских осмотров.
10. Предусматривать в смете расходов необходимые средства на охрану труда.
11. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников и администрации школы в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
12. Производить доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.
13. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда.
14. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

ПРОФСОЮЗ:

1. **Не позднее 10 сентября 2020 г.** утвердить план работы комиссии по охране труда.
2. Организовать и провести обучение по вопросам охраны труда профактива, общественных инспекторов, принять участие в обучении работников школы.
3. Силами общественной инспекции по охране труда содействовать работодателю в обеспечении контроля за состоянием условий, охраны труда в подразделениях.
4. Принять участие в подготовке вопросов охраны труда для рассмотрения на заседаниях трудового коллектива и т.д.
5. В срок до 1 сентября организовать сбор предложений от членов трудового коллектива по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в проект коллективного договора и соглашения по охране труда на очередной год.
6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев (травм) работников: обеспечить контроль за своевременной выплатой пособий по временной нетрудоспособности в связи с травмами.

VII РАЗДЕЛ **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Сохранить систему централизованных отчислений профсоюзных взносов централизованной бухгалтерией по личным заявлениям членов профсоюза.
2. Отчисления профсоюзных взносов вновь поступивших на работу производить только на основании их личного заявления в профком.
3. Выделять по заявкам профкома легковой (грузовой) автотранспорт, принадлежащий школе.
4. Установить председателю профсоюзного комитета доплату за счёт профсоюзных взносов в размере 10% месячных профсоюзных поступлений.
5. Председателя профсоюзного комитета освободить с его согласия от выполнения обязанностей классного руководителя.
6. Членам профсоюзного комитета предоставлять свободный день в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей.
7. Члены профсоюзного комитета на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных соглашением и коллективным договором, с сохранением средней заработной платы.
8. Работа на выборной должности председателя профкома признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при награждении работников, их аттестации. Также признаётся значимым участие работников в культурно-спортивных мероприятиях, конкурсах, проводимых городской профсоюзной организацией, и учитывается при начислении стимулирующей части заработной платы.
9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которое действующим законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учётом положений настоящего Соглашения.
10. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома школы; а руководители (их заместители) и члены профсоюза соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

11. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
12. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время:
 - Переговоры с работодателем по КД;
 - Заседание профкома;
 - Заседание комиссий профкома;
 - Рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

VIII РАЗДЕЛ

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ

ПРОФКОМ ОБЯЗАН:

1. В случае нарушения Коллективного Договора рассмотреть коллективные трудовые споры в соответствии с Трудовым Кодексом.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

2. В случае возникновения коллективных трудовых споров действовать согласно главе 61 ТК РФ, обязуется не нарушать ст. 409 ТК РФ.

IX РАЗДЕЛ

ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ

1. Содействовать оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря.
2. Организовывать отдых работников школы с выездом на природу ко Дню учителя и в конце учебного года.
3. Осуществлять контроль прохождения медицинских осмотров.

ПРОФКОМ:

1. Обязуется ходатайствовать о компенсационных выплатах у ГК с целью удешевления родительской доплаты за путёвки в загородные оздоровительные лагеря детям работников, являющихся членами профсоюза, а также выделять из бюджета профкома денежную компенсацию.
2. Обязуется ходатайствовать о предоставлении льготных курсовок работникам образования, членам профсоюза у ГК на курорты «Аршан», «Горячинск» в соответствии с Положением о выделении льготных курсовок от 26.01.2006г за счёт финансовых средств ГК.
3. Принимать участия в городской Спартакиаде работников образования, оплачивать проезд участникам Спартакиады.

Х РАЗДЕЛ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

- 1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно – договорного регулирования социально- трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.
- 1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнёрства для эффективного решения социально-экономических проблем работников школы.
- 1.3. Содействовать повышению эффективности Соглашения, коллективного договора.
- 1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников школы, совершенствования нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнения; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.
- 1.6. Содействовать установлению или изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.
- 1.7. Принимать меры по устранению избыточной отчётности учителей школы в соответствии с Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей в муниципальных общеобразовательных организациях РБ от 15.03.2107г.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

1. Рассматривает и принимает проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально - трудовые права работников школы, в соответствии с действующим регламентом.
2. Привлекает профком школы:
 - к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных актов по вопросам оплаты труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников школы.
 - к проведению мероприятий, направленных на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.
 - к подготовке и проведению школьных, городских конкурсов профессионального мастерства среди работников образования.
 - к участию в рассмотрении жалоб, поступающих в письменной форме на педагогических работников.

ПРОФКОМ:

1. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения ТЗ и законодательства РФ и РБ в области образования.
2. Осуществляет контроль соблюдения работодателем ТЗ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудовых споров.
3. Использует возможность переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе школы.

XI РАЗДЕЛ

КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Настоящий договор доводится до сведения коллектива.
2. Осуществлять систематический (не менее 1 раза в квартал) контроль за ходом выполнения КД и подводить итоги не реже 1 раза в полугодие.
3. Возникшие между сторонами разногласия рассматривать в недельный срок.
4. Контроль выполнения коллективного договора осуществлять двухсторонней комиссией.
5. Сторонам обеспечить стабильность в работе коллектива.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575786

Владелец Хамнуев В. И.

Действителен с 02.03.2021 по 02.03.2022