


От работодателя:
Директор
МБОУ «СОШ №1»
Афиногорова Е.В.



От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №1»
Дорожкова Л.Н.



(подпись, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 г. Бодайбо»
(полное наименование общеобразовательной организации)

на 2020-2023 год(ы)

Утвержден на собрании трудового коллектива школы, протокол № 1 от 10.01.2020г.

Администрация
Г. Бодайбо и района
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО 06.05.2020
№ 09-09/9-20
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОТ
ЗУЕВА Е.Г. 

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 г. Бодайбо» (МБОУ «СОШ №1»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК 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 Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1 г. Бодайбо» (далее – учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым трехсторонним Соглашением по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2020- 2023 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Афиногенова Елена Владимировна.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ положение об оплате труда работников;
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ положение о работе комиссии по распределению стимулирующего фонда и компенсационных выплат.

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

- ✓ учет мнения (по согласованию) профкома;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым трехсторонним Соглашением по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2020- 2023 годы.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок

с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.

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

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.9. Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки при наличии условий для этого не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.12. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись.

2.13. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методического центра) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в объеме, превышающем ставку заработной платы, если этот объем был оговорен в трудовом договоре или приказе руководителя и не носил временного характера.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- ✓ по взаимному согласию сторон;

- ✓ по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях:
- ✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов (групп);
- ✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- ✓ простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- ✓ восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.19. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.20. В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

2.21. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, выплачивается:

-заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

-заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

-заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.22. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.23. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Аттестация.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

-организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

-организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

3.6.Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.7.При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

3.8.При проведении аттестации характеристики на работников-членов профсоюза направлять в профком для получения мотивированного мнения последнего.

3.9.Для педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее 2 лет, продлевается срок действия квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК

РФ) Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более процентов в течение 90 календарных дней.

4.2. Уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае реорганизации и ликвидации учреждений создавать комиссии из представителей трудового коллектива, профсоюза и администрации для урегулирования вопросов, связанных с сокращением штата, совместно разрабатывать меры по трудоустройству работников.

4.4. Выплачивать увольняемым работникам образовательных учреждений единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а также по п.п. 3 и 5 ч.1 ст.81 производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ), направив в профсоюзный орган до принятия окончательного решения проект соответствующего приказа с приложением копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

4.8. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

Стороны договорились, что:

4.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее трех лет.

4.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в течение 4 месяцев.

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным

учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора.

5.2. Установить 36-часовую рабочую неделю для женщин. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной.

5.7. Время дежурств по школе, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка и учитываемые графиком дежурств, суммируются и компенсируются работодателем дополнительным оплачиваемым отпуском в каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника.

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

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

-в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

5.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего значительных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

5.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.15. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и другой педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с ознакомлением работника под подпись не менее чем за 2 недели до его введения.

5.16. Любая педагогическая работа не должна увеличивать продолжительности рабочего времени педагога, установленного за ставку заработной платы (пропорционально учебной нагрузке), либо должностного оклада.

5.17. Проведение заседаний педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, общих собраний трудового коллектива в период школьных каникул осуществляется в пределах установленной учебной нагрузки, или рабочего времени по занимаемой должности (Пр. Минобрнауки России от 24 дек. 2010 г. №2075).

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

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

5.23. Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу (16 календарных дней)
- за вредные условия труда, Приложение № 3(в рабочих днях)
- за ненормированный рабочий день (Приложение №2).

5.24. Предоставлять основной отпуск заведующим библиотеками, являющихся структурными подразделениями школ и осуществляющих руководство образовательной деятельностью в сфере формирования информационной культуры школьников, чья соответствующая деятельность подтверждается наличием программы и включена в сетку учебных занятий, в количестве 56 календарных дней.

5.25. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск в течение года без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа -3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;
- по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ).

5.26. Установить, что размер суточных на время командировки в г. Иркутск, в пределах Бодайбинского района и другие населенные пункты, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе и время вынужденной остановки в пути, составляет 200 рублей, за пределами Иркутской области 500 рублей в сутки-суточные расходы.

5.27. Возмещать расходы по бронированию и найму жилого помещения за пределами Бодайбинского района в полном объеме по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, не превышающими нормы, установленные Администрацией г. Бодайбо и района.

5.28. Содействовать предоставлению работникам сферы образования по основному месту работы компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст.325 ТК РФ).

5.29. Выплачивать стоимость проезда к месту отдыха и обратно на территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, кроме такси за пределами Бодайбинского района.

5.30. Выплачивать стоимость проезда к месту отдыха и обратно и стоимость провоза багажа неработающим членам семьи работника (мужу, жене, состоящим на учете в Службе занятости, несовершеннолетним детям, находящимся под опекой или попечительством) детям старше 18 лет, не достигшим возраста 24 лет и не вступившим в законный брак, осваивающим образовательные программы по очной форме обучения в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

5.31. Производить оплату стоимости проезда и провоза багажа неработающим членам семьи работника сферы образования независимо от времени использования отпуска работником.

5.32. Выплачивать аванс стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов в пределах средств, предусмотренных бюджетной росписью для данной организации. Выплаты сверх лимитов бюджетных ассигнований производить после внесения изменений в бюджетную роспись.

5.33. Выплачивать стоимость проезда работнику и членам его семьи, использующих личный транспорт для проезда к месту использования отпуска и обратно, по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём (ст.325 ТК РФ).

5.34. Компенсировать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно, в случае проезда в отпуск по тарифу «бизнес – класс» либо чартерным рейсом, по стоимости «эконом класса» по данному маршруту на основании предоставленной справки.

5.35. Компенсировать работнику расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в течение года и учитывать данные расходы в счет прошлого периода в случае, если компенсация не была предоставлена работнику по причинам, не зависящим от работника.

5.36. Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.37. Выплачивать работникам сферы образования при увольнении, в связи с выходом на пенсию, единовременное пособие в размере двух тарифных ставок (должностных окладов).

5.38. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

*Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

*Время предоставления длительного отпуска, продолжительность, деление на части, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются по соглашению сторон.

*За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке, сохраняется место работы (должность).

*Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника, на другую работу, увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации учреждения.

* Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности самого работника (если он не ухаживал за заболевшими членами семьи), листок нетрудоспособности не оплачивается.

*Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

* Продолжительность стажа непрерывной педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжки.

*Предоставление длительного отпуска осуществляется для работников, у которых МБОУ «СОШ №1 г. Бодайбо»– основное место работы».

5.39. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 111 ТК РФ).

5.40. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.41. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.42. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.43. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

5.44. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.46. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.47. Предоставлять молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях следующие гарантии и компенсации:

- ежемесячную надбавку в течение первого года в размере 11500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение второго года в размере 9196 (девять тысяч сто девяносто шесть тысяч) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение третьего года в размере 5748 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- не менее нормы часов учебной нагрузки;

- право на выбор наставника.

5.48. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях сферы образования, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации предоставлять:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

- Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

5.49. Предоставить молодому учителю не менее полной нагрузки (18 часов в неделю).

5.50. Обеспечить молодому учителю право на выбор наставника

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основе Положения об оплате труда работников.

6.2. **Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.**

6.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н ((ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

6.4. Должности руководителей учреждений, заместителей и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

6.5. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Приказа Минобрнауки России от 24 дек. 2010 г. №2075) «О продолжительности рабочего времени

(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

6.6. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Увеличивать размеры должностных окладов ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

6.7. Сохранять педагогическим работникам оплату труда в случае истечения действия квалификационной категории и подачи заявления в аттестационную комиссию до момента принятия аттестационной комиссией решения об установлении либо отказе установления квалификационной категории.

6.8. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, в течение одного года, в случаях:

- после истечения периодов длительной нетрудоспособности;
- после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- после нахождения в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности.

6.9. В случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии, сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.10. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

6.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. №69)

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

Работодатель обязуется:

6.13. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру согласования с профсоюзной организацией при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.14. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: 25 числа – аванс и 10 числа следующего месяца – заработную плату (в январе выплата производится до 25 января). Заработная плата выплачивается в кассе МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений г. Бодайбо и района» расположенного по адресу : г. Бодайбо, ул. Урицкого, д. 51 или по заявлению Работника перечисляется на указанный им счет в банке.

Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за три дня до его начала.

6.15. При замещении временно отсутствующего работника производить почасовую оплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы, если замещение продолжалось не более двух месяцев подряд. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы на общих основаниях.

6.16. Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время 35 процентов части оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время.

6.17. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ), кроме того: Сохранять среднюю заработную плату за дни вынужденного прогула работникам, прекратившим работу в связи с невыплатой заработной платы

6.18. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

6.19. оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки);

6.20. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

6.21. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.22. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.23. Извещать работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.24. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

6.25. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.26. Привлекать работников к выполнению дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, по соглашению сторон за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Привлечение работников к выполнению в школе ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Предпринимать меры для разрешения жилищных проблем работников образовательных учреждений. Данными мерами могут быть: включение нуждающихся в улучшении жилищных проблем в специальные программы, направление соответствующих ходатайств в государственные, муниципальные и другие органы, содействие в оформлении необходимых документов для получения банковских кредитов на приобретение жилья, а также другие действия, которые могут содействовать разрешению жилищных проблем нуждающихся сотрудников.
- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам.
- 7.3. Сохраняет за работником среднюю заработную плату во время прохождения периодических медицинских осмотров.
- 7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном Законом РФ «Об образовании», в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам без предоставления работниками отчетов о приобретенной продукции.
- 7.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.6. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).
- 7.7. Оказывает из внебюджетных средств и средств фонда экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (Положение об оплате труда МБОУ «СОШ №1»).
- 7.8. Выплачивать лицам, прибывшим в район из других регионов РФ Иркутской области по приглашению работодателя и заключившим трудовые договоры в

учреждениях сферы образования, следующие компенсации из средств работодателя (ст. 326 ТК РФ):

-единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- расходы, связанные с переездом на работу в Бодайбинский район. Гарантии и компенсации, предусмотренные п. 6.11, предоставляются только по основному месту работы.

7.9. Сохранять право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членам семьи в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

7.10. Выплачивать работникам, проработавшим в учреждениях сферы образования не менее 3 лет и членам их семей в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (ст.326 ТК РФ).

7.11. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в МБОУ «СОШ №1 г. Бодайбо», и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации предоставлять:

-единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

-оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

-оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

7.12. Предоставлять работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплату стоимости проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов

7.13. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из другого учреждения сферы образования.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

- 8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.
- 8.3. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.
- 8.4. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами (п.2.3.2 пост Минтруда России и Минобразования России №1/29)
- 8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 2).
- 8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Оказывать 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 за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатной санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.16. В случае получения работником травмы на производстве и необходимостью лечения в г. Иркутске работодатель одновременно выплачивает материальную помощь в размере 30000 (тридцати тысяч) рублей 00 копеек, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24 июля 1998 года № 125 –ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.18. Предоставлять работникам образования, не получающим компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в соответствии с законом Иркутской области от 23 октября 2006 года № 63-оз «О социальной поддержке в Иркутской области семей, имеющих детей», постановлением Администрации города Бодайбо и района от 26 марта 2018 года № 45-п «Об утверждении Положения о порядке взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования г. Бодайбо», компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в размере тридцати процентов (вступает в силу с 1 сентября 2020 года);

8.19. Компенсировать часть стоимости путевки на санаторно - курортное лечение в санаторно - курортных организациях расположенных на территории РФ работникам образовательных учреждений образования, 20000 рублей 00 копеек один раз в пять лет, имеющим стаж работы в образовательных учреждениях г. Бодайбо и района 7 лет. На момент обращения работник должен работать в образовательном учреждении (в ступает в силу с 1 июня 2020 года);

8.20. Единовременная материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях, в том числе:

За счет средств субвенции из областного бюджета:

а) в случае смерти работника выплачивается членам семьи на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти.

Членами семьи работника признаются: супруг (супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные) - в размере 20 000 рублей;

б) в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж (жена)) - в размере 20 000 рублей;

в) при рождении ребенка - в размере 10 000 рублей;

г) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) - до 20 000 рублей, согласно акта.

За счет средств бюджета МО г. Бодайбо и района:

д) в случае необходимости медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ ЦРБ к врачам онкологам и фтизиатрам работнику и его несовершеннолетним детям - в размере до 35 000 рублей.

8.21. Предоставлять работнику гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 8.1.-8.21., только по основному месту работы.

8.22. Профсоюз обязуется: оказывать членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
установление размеров повышенной 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);
применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству профсоюза или заявлению члена профсоюза;
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию

- 10.10. контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 11.2. Рассматривают в 2 недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия

От работодателя:
Директор
МБОУ «СОШ №1»
Афиногорова Е.В.

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №1»
Дорожкова Л.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

М. П.

(подпись, Ф.И.О.)

Приложение №1

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Должность	Количество рабочих дней
1	Директор школы	3 дня (на основании трудового договора)
2	Заместитель директора по АХД	3 дня (на основании Отраслевого трехстороннего Соглашения по учреждениям сферы образования г.Бодайбо и района на 2020-2022 гг))
3	Заместитель директора по УВР	3 дня (на основании Отраслевого трехстороннего Соглашения по учреждениям сферы образования г.Бодайбо и района на 2020-2022 гг))

Приложение 2

Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Обувь Сабо	1 до износа 1
3.	Дворник, рабочий	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Валенки Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 6 пар 1 на 3 года дежурные дежурные
4.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный	1 1

		Колпак хлопчатобумажный Обувь Сабо	1 1
5.	Подсобный рабочий (пищеблок)	Фартук клеенчатый с нагрудником Перчатки резиновые Перчатки х/б Обувь Сабо	1 до износа 4 пары 1
6.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный Обувь Сабо	1 1
7.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный До износа До износа
8.	Сторож	зимой валенки, Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	дежурные дежурные дежурные

Приложение 3

За работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

Гарантии и компенсации	Класс условий труда по результатам СОУТ					
	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Сокращенная продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ)	-	-	-	не более 36 час в неделю	не более 36 час в неделю	не более 36 час в неделю
Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ)	-	-	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней
Повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ)	-	4%	4%	4%	4%	4%