

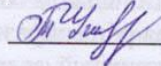
От работодателя:

Директор МБОУ «Мухоршибирская
СОШ №1»

 / Мункуева О.А./

От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива

 /Ушакова Т.Л./

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Мухоршибирская средняя общеобразовательная школа №1»**

на 2023-2026 годы

Утвержден на общем собрании
коллектива учреждения
«25» сентября 2023г.

Протокол № 

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Администрации муниципального образования
«Мухоршибирский район»
✓ « 883 » от 26.09 2023 г.

 /Ушакова Т.Л.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Мухоршибирская средняя общеобразовательная школа №1» (далее – Учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице председателя Совета трудового коллектива Ушаковой Т.Л.; работодатель в лице его представителя – директора Мункуевой О.А.
Работники имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Совет рабочего коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента утверждения его на общем собрании коллектива учреждения.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета рабочего коллектива:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда.

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 тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Совета рабочего коллектива. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета рабочего коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, как правило, в письменном виде.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. 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-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

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

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- 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.

В случае изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя в перечисленных случаях согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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 Совета рабочего коллектива 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:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности. Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном статьями 173-174, 176-177 ТК РФ.

3.3.5. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-174, 176-177 ТК РФ в том случае, если они направлены для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. № 276, и по его результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет рабочего коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения Совета рабочего коллектива (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. стороны договорились, что:

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

проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.5.4. 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.

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), учебными расписаниями (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств и участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и

нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренной статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 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.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета рабочего коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Продолжительность очередных оплачиваемых отпусков составляет для:

- педагогических работников 64 календарных дня;
- технических работников (уборщицы, работник по обслуживанию зданий, водитель, заведующий столовой, завхоз, подсобный работник, документовод) – 36 календарных дней,
- заведующего музеем, библиотекаря – 42 календарных дня,
- повара - 43 календарных дня.

5.13. Работодатель предоставляет работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня не чаще, чем один раз в год;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на проводы сына на службу в ряды Российской Армии – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, ребенок которых идет в первый класс, представлять выходной день 1 сентября, если при этом не наносится ущерб учебно-воспитательному процессу учреждения.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам и работникам, замещающим должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников, утверждённой постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года на основании его заявления. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность) и объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Длительный отпуск может быть продлён на основании листка нетрудоспособности, по желанию работника разделён на части, присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

5.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.17. 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.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Мухоморский район».

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным работникам из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц – первая половина заработной платы - 23 числа текущего месяца, вторая половина заработной платы – 8 числа следующего месяца. В случае, когда дни выплаты заработной платы приходятся на выходные или праздничные дни, выплата заработной платы производится в предшествующий день.

6.4.2. В случае задержки выплаты заработной платы коллектив имеет право на выплату компенсации в размере не ниже двух сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки в соответствии с ФЗ от 03.07.2016 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда».

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением по оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

6.6 В целях обеспечения материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на два года после выхода из указанного отпуска.

6.7. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории на период до окончания текущего учебного года, но не более чем на один год.

6.8. В целях обеспечения материальной поддержки молодых специалистов (первые три года после окончания учебного заведения), производить доплату из стимулирующего фонда оплаты труда в виде единовременной выплаты в размере 10000 (десять тысяч) в конце учебного года.

6.9. Производить оплату труда педагогических работников-совместителей с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием.

6.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется:

- на премирование;
- на единовременную выплату за стаж в размере процентов, равных полному числу лет педагогического стажа.

6.11. В целях поощрения работников учреждения за работу без больничного в течение учебного года предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в размере трех календарных дней к очередному отпуску (если в течение учебного года не предоставлялось дней по заявлению работника и при условии полной отработки установленной часовой нагрузки).

6.12. Предоставлять во внеурочное время 2 дня с сохранением заработной платы для прохождения ежегодного медицинского осмотра.

6.13. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам учреждения при достижении ими пенсионного возраста в размере одной среднемесячной зарплаты (за предыдущие шесть месяцев) из фонда оплаты труда.

6.14. Выплачивать материальное вознаграждение работникам, получившим ведомственные и юбилейные награды из стимулирующей части фонда оплаты труда:

- *Благодарность Управления образования – 1000 рублей*
- *Благодарность Главы района – 1000 рублей*
- *Почетная грамота Управления образования – 1000 рублей*
- *Благодарность Министерства образования и науки Республики Бурятия - 3000 рублей*
- *Благодарственное письмо Главы Республики Бурятия – 3000 рублей*
- *Медаль «За значительный вклад в развитие образования Республики Бурятия» - 5000 рублей*
- *Почетная грамота Народного Хурала Республики Бурятия - 5000 рублей*
- *Почетная грамота Министерства образования и науки Республики Бурятия - 5000 рублей*
- *Почетная грамота Правительства Республики Бурятия – 5000 рублей*
- *Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 5000 рублей*
- *Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 10000 рублей*
- *Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 10000 рублей*
- *Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации – 10000 рублей*
- *Медали и другие виды наград, в связи с юбилейными датами района – 1000 рублей*
- *Медали и другие виды наград, в связи с юбилейными датами республики – 3000 рублей.*

6.15. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения осуществляются по результатам труда и профессиональным достижениям.

6.16. Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится органом управления общеобразовательным учреждением управляющим советом по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.17. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат являются качество обучения, здоровье учащихся и воспитание учащихся.

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

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что

7.1. Совет трудового коллектива ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Работодатель:

- ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;
- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания;
- организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи);
- ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- обеспечение работников бесплатным пользованием библиотечным фондом и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. В соответствии с Указом Главы Республики Бурятия от 13.04.2023 № 67 «О дополнительных гарантиях в сфере трудовых отношений отдельным категориям граждан в связи с проведением специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей» и статьями 6 и 252 Трудового кодекса Российской Федерации:

- установить право супруги (супруга), бывших супруги (супруга) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста, на сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день.

Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступившим в повторный брак вдовам (вдовцам) гражданам, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документ, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;
- свидетельство о заключении (расторжении) брака;

- свидетельство о рождении ребенка (детей);
- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договора об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотру и уходу за ребенком;
- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

Право на сокращенный рабочий день предоставляется при условии, если ребенок посещает дошкольную образовательную организацию либо иную организацию (индивидуальных предпринимателей), предоставляющих услугу по присмотру и уходу за детьми.

По желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) - участника специальной военной операции независимо от утвержденного графика отпусков.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). 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, ответственных должностных лиц.

8.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

8.3. Организовать в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения Совета рабочего коллектива, с последующей сертификацией. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда в обязательном порядке включать членов Совета рабочего коллектива и членов комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других мероприятий за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить

возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета рабочего коллектива (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

8.16. Оборудовать комнату (учительскую) для отдыха работников учреждения.

Совет рабочего коллектива обязуется:

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию предлагать путевки на лечение и отдых.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов рабочего коллектива и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.20. Предоставлять 1 день с сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации, а для работающих пенсионеров – два дня (ст.185.1 ТК РФ)

IX. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

9.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий Совету трудового коллектива в соответствии со ст. 377 ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Работодатель:

- представляет Совету трудового коллектива по их запросу необходимую информацию:

- не препятствует посещению и осмотру рабочих мест в учреждении;

- предоставляет соответствующие документы, сведения и объяснения, расчеты по заработной плате.

9.3. Работодатель разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций) работников учреждения по вопросу подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний трудового коллектива, а также проведение заседаний Совета трудового коллектива для решения вопросов защиты прав работников, производственной деятельности, охраны труда, ведения переговоров с Работодателем и рассмотрений трудовых споров.

9.4. Работодатель освобождает от основной работы членов Совета трудового коллектива, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, участия в составе делегатов в работе съездов, конференций.

9.5. Работодатель поощряет материально членов Совета трудового коллектива за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.6. Привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнению члена Совета рабочего коллектива по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия Совета рабочего коллектива.

9.7. Работодатель с учетом мнения Совета рабочего коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы 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);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- 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, предусмотренные действующим законодательством.

Х. Обязательства Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

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

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

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

10.4. 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).

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного страхования.

- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 10.14. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.15. Оказывать материальную помощь работникам в непредвиденных ситуациях (смерть близких родственников, стихийные бедствия и т.п.)
- 10.16. Осуществлять организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет.
- 11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания действия данного договора.