



Исполнительный обязанности директора
МБОУ СОШ № 6

Т.Н.Канцидал

(подпись) Ф.И.О.)

«17» февраля 2024 г.

Приложение № 1
к постановлению Президиума
краевой организации Профсоюза
от 12.04.2022 г. № 13



Председатель первичной
профсоюзной организации

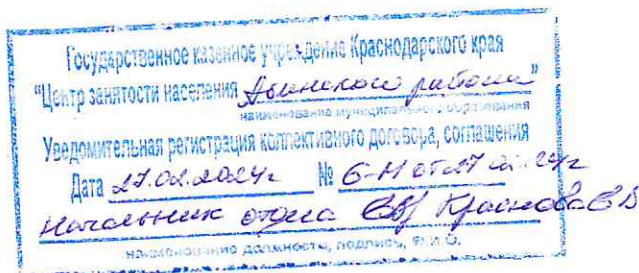
Ю.И.Ефимова

(подпись) Ф.И.О.)

«17» февраля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Героя Кубани атамана Мингрельского хуторского казачьего общества С.А.Осьминина муниципального образования Абинский район на 2024 - 2027годы



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

1. 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 № 6 имени Героя Кубани атамана Мингирельского хуторского казачьего общества С.А.Осыминина муниципального образования Абинский район.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социальных, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, поддерживаемыми нормами трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Канцитар Татьяна Николаевна (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первой вице-президентской профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первой вице-президентской деятельности работников организации, представляет выборному органу первой вице-президентской деятельности работников организации, по его запросу, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первой вице-президентской деятельности по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, представляет работодателям, касающимся деятельности работников организации, предоставляет и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ущемлять положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима работы, времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ущемлять положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, ПФР (Социальный Фонд России);

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организацией;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (вышая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в соответствии с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. 2.3.2. Заключать трудовые договоры с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один

образовательная организация представляет сведения о трудовой деятельности работника в СФР (социальный фонд России), в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом

договоре, определяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работ, определенных трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение в стажевой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.¹

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образования организацией; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.²

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации 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, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

4 Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ПШ-941/06/484 «О применении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

3 Отраслевое соглашение по организации, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

Уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;
руководителя на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед
- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного
следующий учебный год;

- сохраняется преемственность осуществления функций классного руководителя на
нормативными правовыми актами);
случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных
классного руководителя при наделёжашем их исполнении (за исключением
не допускается изменение размеров выплаты за классное руководство или снятие функций
в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя
классного руководителя, регламентируется следующим образом:
Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций
образования.

рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза
осуществляющими функции классного руководителя, работодатель руководствуется

2.4.12. При заключении дополнительных соглашений с работниками,
мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
4
нных работников в образовательной организации принимается Кодекс этики с учетом
2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и
первичной профсоюзной организации.

временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа
дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о
Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на
каналами связи и иными средствами.

техническими средствами и иными средствами, средствами защиты информации,
обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-
Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме,
перевод работников на дистанционную работу.

чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет
технологий в случаях карантина, эпидемии, по иным санитарно-эпидемиологическим и
2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных
членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным
работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований,
2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении
ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников,
2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на
самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

предупреждения об увольнении, рабочее время 2 дня в неделю (по выбору работника) для
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после
численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением
обязан:

ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель
2.4.7. В случае массового увольнения работников, возникшего в связи с
экономическое обоснование.

массового увольнения работников уведомление должно содержать социально-

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним место работы (должность), средняя заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в командировочных документах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь вынужденное увольнение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- ясность, открытость, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на именуемую у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- именуемые степенью кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагоги общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального уровня Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагоги общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждается премия для поддержки талантливых молодежи (за последние пять лет);

ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

В случае, когда педагог, именуемый действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет

право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организации высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на замену ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов определяются даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, на срок в 3 года.

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между организацией и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случаев заключения срочного трудового договора на I календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине призыва его на военную службу или направления его на замену эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на замену эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет доплата молодому педагогу не осуществляется.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Расматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

8 Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

4.1.8. При установлении ученика на новый учебный год сохраняется ее объем и основная работа, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе

условия трудового договора не могут быть сохранены. образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и случаям, когда по причинам, связанным с изменением организационных или функциональных педагогического работника образовательной организации, осуществляются только в

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой предоплаваемой учебной нагрузки в письменном виде не менее чем за два месяца.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с согласованно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодию) устанавливается руководителем образовательной организации по

Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

законотворения (ст. 93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекун, трудого договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или

устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами неделя, в том числе с раздельным рабочим днем на части. Неполное рабочее время может

как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с раздельным рабочим днем на части. Неполное рабочее время может

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, при полной продолжительности ежедневной работы (40 часов)⁸.

часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и

продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами, мужьям 40-местности, - женщины устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая

4.1.3. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской превышать 40 часов в неделю.

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации

по разделения, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-4.1.2. Для руководителей, заместителей руководителей структурных

органом первичной профсоюзной организации.

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации устанавливается в соответствии с условиями труда, согласованными с выборным

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.9.3. Сособствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в отпуске. Учителя, выходящие в отпуски, распределяются с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

При составлении расписания учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы без обязательного присутствия в образовательной организации.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, выявляются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-восстановительный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по соглашению сторон.

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданном им медицинскими учреждениями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается; возможность приема пищи обеспечивается одновременно в месте с обучающимися.

4.1.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, 30 календарных дней для инвалидов с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Промежение, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.1.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, работающему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителю, проработавшему 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

4.1.24. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственной организационной деятельности по должностным обязанностям, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. Работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительность отпуска до 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;

- для провозов детей на военную службу - 5 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;

- работником пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- рождения внуков - 5 календарных дней;

- бракосочетание детей работника - 5 календарных дней;

- бракосочетание работника - 5 календарных дней;

- смерти близких родственников - 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней.

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляются отгулы в следующих случаях:

- при вакцинации от коронавируса (не менее двух дней);

- при прохождении диспансеризации, работникам в возрасте до 40 лет - один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка;

- при прохождении диспансеризации, работникам достигшим возраста 40 лет - один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы и среднего заработка;

4.2.4 Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивает их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусматривая расписания занятий.

4.2.5. Работодатель, при установлении административной Красnodарского края нерабочих дней, не предусматривая ТК РФ (Радопиша и др.), не сокращает для работников

У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

месячную норму рабочего времени. В случае привнесения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, устанавливаемых нерабочие дни (Рабочие и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁹

4.2.6. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.7. Выборный орган первой профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящих коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на личные счета работников денежных средств через банк ПАО Сбербанк и ПАО РНКБ банк.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 число текущего месяца, окончательный расчет 8 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первой профсоюзной организации.

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ), изложенной в «Положении о распределении компенсационных выплат, стимулирующих надбавок, премий, материальной помощи работникам муниципального бюджета общего образования средней общеобразовательной школы №6 имени Героя Кубани атамана Мингирейского хуторского казачьего общества С.А. Осминина муниципального образования Абинский район» разработанного на основании Положения главы муниципального образования Абинский район от 26 декабря 2023 года № 1749 « О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 года № 1383 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образований Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район»

5.1.4. Оплата труда муниципальных (при наличии), библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех и восемь тысяч рублей, дополняется выплатами работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.7. Право на изменение размера оплаты труда работника возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почтового звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения, аттестации;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Положении об оплате труда устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда в условиях труда, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.1.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительных работ производится сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.11. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в образовательных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращения учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.1.12. 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.

5.1.13. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с «Положением о распределении компетенционных выплат, стимулирующих надбавок,

премий, материальной помощи работникам муниципалитета бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 имени Тароя Кубани атамана Мингрельского хуторского казачьего общества С.А. Осминина муниципального образования Абинский район» разработанного на основании постановления главы муниципального образования Абинский район от 26 декабря 2023 года № 1749 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 года № 1383 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образований организаций и муниципальных образований управления муниципальной администрации Абинский район, находящийся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район».

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновления педагогической работы в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.15. При замещении отсутствующих работников оплата производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.16. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудованная планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.¹⁰

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда, устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.18. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.¹¹

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

¹⁰ Отраслевое соглашение по организации, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

¹¹ Отраслевое соглашение по организации, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.
- 6.1.3. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.
- 6.1.4. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для педагогических работников, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по представлению работников соответствующих документов по оплате коммунальных платежей (для организаций, расположенных в сельской местности).
- 6.1.5. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения.
- 6.1.6. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсии, пособий, компенсаций.
- 6.1.7. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.
- 6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Соф (Социальный Фонд России), формированием пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.
- 6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пенсион по обязательному социальному страхованию.
- 6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях чрезвычайных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.
- 6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.
- 6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.
- 6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.
- 6.2.7. Сособлюдать:
- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «КОЛЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;
 - проведение медицинских профилактических и ортотомологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;
 - развитие и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.
- 6.3. Стороны совместно:
- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ (иные виды поощрений);

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*Приложение № 1*)

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социальной страхования Российской Федерации (до 20%) на предпринятые меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АВП, специалисты - не реже 1 раза в три года и не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

30Ж: дни здоровья

- проводят разьяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки (*для организации, расположенных в сельской местности*);

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к

- 7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложение № 2, 3*).
- 7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.1.13. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- 7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления полномочий по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность полномочного по охране труда при премировании.
- 7.1.15. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников.
- 7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министрства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.
- 7.2. Работники обязуются:
- 7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры, в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образования организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.
- 7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необходимости незамедлительно обратиться к руководителю, заместителю руководителя либо руководителю структурного подразделения образования организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.
- 7.4. Стороны совместно:
- 7.4.1. Оказывают содействие членам комиссии по охране труда, полномочным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.
- 7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».
- 7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 и 31 ТК РФ), руководителем обеспечивается по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работника, в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- 8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представляемых профсоюзом членских прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оптекники;
- 8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социальных-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономики заработной платы, внебюджетного фонда.
- 8.2.7. Признает, что деятельность представителей первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

- 7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и предоставлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.
- 7.5.2. Организовывать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.
- 7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приеме организации к началу учебного года.

- 8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.
- 8.3. Стороны исходят из того, что:
- 8.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в календарный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
 - режим рабочего времени работников в случае простоя.
- 8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- предоставление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительных индивидуальных и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в образовательных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в конкурсной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности¹² (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.
- 8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 8.2.5. С предварительного согласия высшего профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- ¹² Если в организации проводятся подобные мероприятия, то в коллективном договоре должен быть прописан порядок и условия выполнения педагогическими работниками таких работ (ознакомление с графиком работника, уведомление, получение согласия на работу в выходной или праздничный день, инструктор по технике безопасности), в т.ч. перечень конкретных мер, компенсирующих затраты труда работника (например, предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат, оплата командировочных расходов). В разделе «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» вносится дополнителный пункт об этом.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоющего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;
- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

9.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов профсоюза.

9.4. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.



Соглашение по охране труда на 2024 год



№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение	Основание
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Организация обучения работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел.	62	42,6	октябрь 2024г.	Директор	ТК РФ ст. 214, 219 «Обучение в области охраны труда»
2.	Организация обучения по программе: Техническая эксплуатация ТЭУ и тепловых сетей	чел.	2	9,0	октябрь 2024г.	Директор	Приказ Минэнерго России № 115 от 24.03.2003г.
3.	Проведение специальной оценки условий труда (согласно графика), оценки уровней профессиональных рисков.	рабочие места	13	19,5	март 2024г.	Зам. директора по АХД	Федеральный Закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2012г. № 426-ФЗ
4.	Проведение электролабораторных испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросети (замер сопротивления здания школы и котельной)	шт.	2	60,0	июль 2024г.	Зам. директора по АХД	Приказ Министерства энергетики РФ от 12 августа 2022 г. № 811 "Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок"


 Председатель приемной
 профессиональной организации
 Ю.И.Ефимова
 2024 г.

Краснодарский край, муниципальное бюджетное учреждение «Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя школа № 5 имени М.И.Горького»
 МБОУ «Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя школа № 5 имени М.И.Горького»
 Директор МБОУ СОШ № 6
 Л.Н.Каннидал
 ПРЕРЖДАЮ:
 2024 г.

Соглашение по охране труда на 2024 год

№ п/п	Наименование Мероприятия (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение	Основание
1	1. Организация обучения работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение гигиенической подготовки работников	чел.	62	42,6	октябрь 2024г.	Директор	ТК РФ ст. 214, 219 «Обучение в области охраны труда»
2.	Организация обучения по программе: Техническая эксплуатация ТЭУ и тепловых сетей	чел.	2	9,0	октябрь 2024г.	Директор	Приказ Минэнерго России № 115 от 24.03.2003г.
3.	Проведение специальной оценки условий труда (согласно графика), оценки уровней профессиональных рисков.	рабочие места	13	19,5	март 2024г.	Зам. директора по АХД	Федеральный Закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2012г. № 426-ФЗ
4.	Проведение электролабораторных испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросети (замер сопротивления здания школы и котельной)	шт.	2	60,0	июль 2024г.	Зам. директора по АХД	Приказ Министерства энергетики РФ от 12 августа 2022 г. № 811 "Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок"

							потребителей электрической энергии"
5.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах прохода работников	чел.	6	18,0	июнь 2024г.	Заместитель директора по АХД	СНиП 2.2.1/2.1.1.1278-03 «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий»
6.	Проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	чел.	62	300,00	июнь 2024г.	Зам. директора по АХД	ст. 220 Трудового Кодекса РФ, Приказ Минздрава от 28.01.2021 г. № 29н
7.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, сывающими и (или) обезвреживающими средствами	чел.	18	45,0	постоянно	Зам. директора по АХД	Приложение к приказу Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
8.	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда			без финансирования	апрель 2024г.	Председатель ПК, специалист ОТ	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по

							охране труда, разрабатываемых работодателем"
9	Пересмотр и актуализация инструкций по пожарной безопасности	-	-	без финансир ования	май 2024г.	Зам. директора по АХД	Приказ МЧС от 01.03.2022 г. № 806
10	Проведение практических отработок (тренировок) по эвакуации	чел.	-	без финансир ования	ежекварталь но	Специалист ГО и ЧС	Приказ МЧС от 01.03.2022 г. № 806
11	Организация перекатки пожарных рукавов на новую складку	шт.	2	без финансир ования	2 раза в год	Зам. директора по АХД	Приказ МЧС от 01.03.2022 г. № 806
12	Проведение Дней охраны труда	дни	12		каждый первый четверг месяца	Председатель ПК, специалист ОТ	

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.171 Приказа Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г.
		Лерчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Лерчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Сапоги резиновые	1 пара	
2.	Оператор котельной (технологических установок)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт. 1 шт.	п.56 Приказа Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г.
3.	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	п.30 Приказа Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г.

Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

Приложение № 2
к коллективному договору
УТВЕРЖАЮ:
Т.Н.Канцидал
2024г



СОЛТАВАНОВ
Исполнитель ПК
Ю.И.Ефимова
2024г



Ответственный:
Заместитель директора по АХД



Л.А.Федюшкина

Приложение к приказу Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

Нормативно-правовые акты:

п. 67 Приказа Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г.	1 шт	халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	перчатки диэлектрические	дежурные
		инструмент с изолирующими ручками	указатель напряжения	дежурный
		коврик диэлектрический	дежурный	дежурный
		дежурный	дежурный	дежурный
		дежурный	дежурный	дежурный

9.

Учитель физики