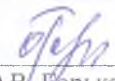


От работодателя:
Директор
МБОУ «Школа № 1
им. В.П. Екимецкой»


О.В. Горьковых



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Школа № 1
им. В.П. Екимецкой»


И.А. Лоцманова

«28» 06 2024 г

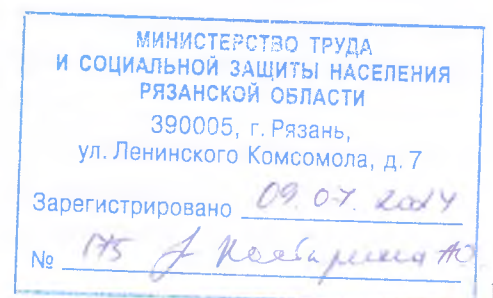
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ШКОЛА № 1 ИМЕНИ В.П.ЕКИМЕЦКОЙ»

390000, город Рязань, ул. Горького, д.51

Рязань 2024 год



I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 1 имени В.П. Екимецкой» г. Рязани (далее МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями (региональным и территориальным) между Профсоюзом и органами управления образованием.

Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный

договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующего органа по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями обеих сторон переговоров и действует в течение трёх лет.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их

трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Возлагать на работника дополнительную нагрузку, связанную с временным замещением, с его письменного согласия.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата:

- работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ);
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);
- одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без

матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст.261 ТК РФ) и другим основаниям предусмотренными ТК РФ.

- 2.2.9.** Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ:
- молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;
 - лиц предпенсионного возраста (менее одного года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - имеющим почетные звания, награжденным ведомственными знаками отличия.
- 2.2.10.** Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы не менее шести часов в неделю с сохранением среднего заработка.
- 2.2.11.** Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.12.** Высвобождаемым работникам предоставлять 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.
- 2.2.13.** При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст.47 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196, 197 ТК РФ).

3.2.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю 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 порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

- 3.2.3. 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 направленным на обучение работодателем.
- 3.2.4. Проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
- 3.2.5. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы.
- 4.2. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.3. В соответствии со ст. 104 ТК РФ допускается суммированный учёт рабочего времени в случае, если при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа). При этом продолжительность рабочего времени за учётный период одного года не должна превышать нормального числа рабочих часов.
- 4.4. 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.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Окончательную корректировку годовой учебной нагрузки педагогического работника производить до десятого числа первого рабочего месяца начавшегося учебного года и довести до сведения каждого педагогического работника под личную подпись.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, его заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

4.7. При установлении учителям, для которых МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, указанных в пункте 4.8. настоящего раздела.

4.8. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможно:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов или групп продленного дня в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ;

- простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных 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.

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

4.9. 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 соответствующих отпусках.

4.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала занятий (для классных руководителей дежурного класса за 30 минут) и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.11. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

4.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности учителям, имеющим педагогическую нагрузку менее 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

4.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются 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 педагогической нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора школы. В каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий учебно-вспомогательный, обслуживающий и педагогический персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

В каникулярное время для всех педагогических работников планируется проведение оздоровительных, спортивных и культурно-массовых мероприятий, направленных на сохранение здоровья учителей МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой».

4.14. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой деятельности производится согласно статье 152 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлено (в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

- 4.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.
Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.16. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статьей 60, 97, и 99 ТК РФ.
- 4.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой».
Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.
Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.
- 4.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней 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 соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть представлен 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 объеме.
- 4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

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

По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.20. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, если отсутствие работника не повлечет за собой трудности в организации образовательного процесса.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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 работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

Все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ).

4.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье (либо усыновления ребёнка, оставшегося без родителей) – до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
- в случае регистрации брака – до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
- в случае смерти близких родственников – до 5 дней (ст.128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст.128 ТК РФ);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 дней;

- для проводов детей на военную службу – до 3 дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- 4.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством просвещения Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).
- 4.26. Представитель работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. Оплата и нормирование труда.

- 5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой».
- 5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы на текущий момент являются: 08 и 23 каждого месяца.

Установлено следующее соотношение частей заработной платы: за первую половину месяца на основе отработанного времени, окончательный расчет за вторую половину месяца в соответствии с нормами трудового законодательства.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок под подпись в журнале выдачи расчетных листков с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка и журнала утверждается работодателем.

Выплата заработной платы осуществляется безналичным перечислением денег на счета пластиковых карт работников МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой».

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), суммы по повышающим коэффициентам, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (часть оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ).

Работодатель не требует от педагогических работников отчетов о проделанной работе за неоплаченный период.

При погашении работодателем задолженности (задержки) выплат заработной платы, работники ликвидируют задолженность по оформлению отчетных документов в течение трёх рабочих дней.

5.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- 5.7. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 5.8. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 5.9. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 5.10. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в данном классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение всего учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» и не совпадающими с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.
- 5.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 16.01, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

VI. Социальные гарантии и льготы

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работниками страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет – не менее, чем на 1 год;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - на 6 месяцев;
- при выходе на работу после длительной нетрудоспособности – на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года – до наступления пенсионного возраста.

Пунктом 6.2.3. работник может воспользоваться не более чем один раз.

6.2.4. Оказывать работникам материальную помощь в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой»

6.2.5. Исходя из финансовых возможностей, осуществлять:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одной организации и средним заработком;
- единовременную выплату работникам за подготовку победителей Всероссийской олимпиады школьников (муниципального, регионального и

заключительного этапов);

- доплату работникам, награждённым федеральными наградами в области образования;

Данные выплаты осуществляются в соответствии с действующим Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой».

VII. Молодёжная политика.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. В целях развития потенциала системы образования и эффективного участия молодёжи в её работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых работников стороны считают работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

7.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет включительно - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные муниципальные образовательные организации в течение трёх лет после окончания учёбы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признаётся работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

7.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до одного года) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (см. Соглашение п. 8.1.2.).

Продление статуса молодого специалиста не является основанием для установления повышающего коэффициента и прочих доплат. Для установления повышающего коэффициента и прочих доплат молодым специалистам необходимо выполнение условий, указанных в Положении об оплате труда, Положении о стимулирующих выплатах работникам МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой».

7.4. Защита социально-экономических и трудовых прав молодых работников в МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой»:

- закрепление наставников за молодыми работниками в первые 3 года их работы в образовательной организации;
- установление надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором и (или) Положением об оплате труда МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» молодым специалистам, впервые поступившим на

- работу;
- повышение профессиональной квалификации и служебный рост молодых работников;
- развитие творческой активности молодёжи;
- активизация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается ежегодное соглашение между работодателем и представителем работников о планируемых мероприятиях охране труда и повышению уровня культуры и удобств.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в год.

8.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка.

- 1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 1.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст.220 ТК РФ).
- 1.3. Сохраняется место работы (должность) и средний заработок за работниками МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований норм охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 1.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством (ст.220 ТК РФ).
- 1.5. Работники обязуются:
 - 1.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - 1.5.2. 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.
 - 1.5.3. 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.
 - 1.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 1.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной 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, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

91. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
92. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

10. Стороны договорились:

- 10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 10.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 10.5. Рассматривать в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.
- 10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 10.7. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного

договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

Приложения к коллективному договору

1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
2. Форма ежегодного соглашения по охране труда.

Приложение 1

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	Основание
1	2	3	4	5
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н (с примечанием)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2	Заведующий библиотекой	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.	
		3	Инженер-электроник	
Перчатки с полимерным	6 пар			
Боты или галоши диэлектрические дежурные Перчатки диэлектрические	дежурные			
		Щиток защитный лицевой или	до износа	

4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Очки защитные	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
5	Слесарь-сантехник	Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее	до износа
6	Сторож	<i>При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: костюм для защиты от растворов кислот и щелочей.</i>	1 шт.
		<i>Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: костюм для защиты от повышенных температур</i>	1 шт.
		<i>Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно: костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке</i>	по поясам
7	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным	1 пара

	подноском		
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
Электрик	<p>При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги: комплект для защиты от термических рисков электрической дуги:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами; - куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами; - куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами; - белье нательное хлопчатобумажное или белье нательное термостойкое; - фуфайка-свитер из термостойких материалов; - ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или - сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве; - перчатки трикотажные термостойкие; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - щиток защитный термостойкий; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее. 	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>2 комплекта</p> <p>2 комплекта</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара 4 пары</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные до износа</p> <p>до износа</p>	
	<p>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием или - перчатки с точечным покрытием; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - щиток защитный лицевой или 	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее 	<p>дежурные до износа до износа до износа</p>	
<p><i>При занятости на горячих участках работ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от повышенных температур; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки с точечным покрытием; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее 	<p>1 шт. 6 пар 12 пар дежурные дежурные до износа до износа до износа</p>	
<p><i>для защиты от атмосферных осадков на работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - плащ термостойкий для защиты от воды; - сапоги резиновые с защитным подноском 	<p>1 шт. на 3 года 1 пара</p>	
<p><i>На наружных работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, зимой дополнительно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке; - ботинки кожаные, утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или - сапоги кожаные, утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве 	<p>1 шт. на 2 года 1 пара 1 пара</p>	

Примерная форма ежегодного соглашения между администрацией и представителем работников МБОУ «Школа № 1 им. В.П. Екимецкой»

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по улучшению условий охраны труда работников и обучающихся МБОУ

«Школа № 1 им. В.П. Екимецкой» на 20__ год

№ п/п	Наименование мероприятий	Ориент. сумма (руб.)	Сроки исполнения	ответственный	Отметка о выполнении
1.	Ремонтные работы				
2.	Приобретение школьной мебели и ТСО				
3.	Приобретение моющих и обеззараживающих средств, уборочного инвентаря, СИЗ				
4.	Другое				

Подпись руководителя учреждения

Подпись представителя работников