

От работодателя

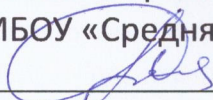
Директор МБОУ
«Средняя школа № 1»




_____ Е.А. Самсонова

От работников:

Председатель первичной проф-
союзной организации
МБОУ «Средняя школа № 1»


_____ С.Б. Бабина

**Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1
им. А.С.Пушкина»**

на 2021 – 2023 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области

Верхнесалдинский центр занятости

09 10 20 21 г

Запись за № 14-К

г. Верхняя Салда,
2021 год



ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЕРХНЕСАЛДИНСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»

624760, Г. Верхняя Салда ул. Пролетарская, 2
телефон (834345) 5-25-26

E-mail: vsaldaczn@yandex.ru

№ 980 от 04.10.2021 г.

На № _____ от _____ г.

Директору

Е.А. Самсоновой

МБОУ «Средняя образовательная
школа №1 им. А.С. Пушкина»

624760, Свердловская область,
г. Верхняя Салда,
ул. 25 Октября, д.18

Уведомление

о регистрации коллективного договора Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя образовательная школа №1 им.
А.С. Пушкина» Верхнесалдинского городского округа Свердловской области.
(наименование организации)

Сообщаем, что коллективный договор Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя образовательная школа №1 им.
А.С. Пушкина» Верхнесалдинского городского округа на период с 17.09.2021 –
16.09.2023 г.г. (Свердловская область, г. Верхняя Салда, ул. 25 Октября, д.18
тел. 8 (34345) 5-35-10:

(наименование организации, срок действия, адрес, телефон)

зарегистрирован 04.10.2021 года,

(число, месяц, год)

присвоен регистрационный номер 14-К

(номер)

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым
законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими
нормы трудового права, **не выявлены.**

Вносим следующие замечания:

Доводим до сведения, что Вами нарушены сроки предоставления
коллективного договора на уведомительную регистрацию. В ст. 50 Трудового
Кодекса Российской Федерации сказано, что коллективный договор, соглашение
в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем,
представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в
соответствующий орган по труду.

И.о. Директора ГКУ «Верхнесалдинский ЦЗ»



Е.В. Николаева

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина» (далее – МБОУ «Средняя школа № 1»).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) не может ухудшать положения работников по отношению к законодательству, Соглашению Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г. г.

3. Сторонами коллективного договора являются:

- **Работодатель** - в лице директора школы Самсоновой Елены Алексеевны,

- **Работники** - в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Бабиной Светланы Борисовны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ), действует до заключения нового или изменения действующего. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

5. Представители сторон обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

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

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

8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы или им предоставляются дополнительные оплачиваемые дни

отдыха в каникулярное время не менее 3 дней.

9. Коллективный договор заключается с 2021 по 2023 годы и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

II. Трудовой договор

10. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

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

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

13. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

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

16. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 59 ТК РФ.

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

18. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», устанавливаемой работодателем исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ «Средняя школа № 1».

19. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случа-

ев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

20. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

21. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения на основании протокола заседания административного совета школы. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск до определения количества классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

22. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде под роспись. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так вакантную, нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается, с выплатой компенсации работнику в размере двухнедельного среднего заработка (статья 178 ТК РФ).

23. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, за исключением привлечения к выполнению педагогической работы на условиях внешнего совмещения либо внутреннего совмещения педагогов, имеющих более высокую квалификацию.

24. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

26. Согласно статьи 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работ-

ника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, о увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Устанавливаются способы получения работником сведений о трудовой деятельности на бумажном носителе или в электронной форме: у работодателя по последнему месту работы, в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном фонде РФ, а также с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг.

Работодатель обязан письменно уведомить каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между «бумажной» и «электронной» трудовой книжкой.

Для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет.

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

27. Стороны пришли к соглашению, что:

1) работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ);

2) формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнений профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196, ст. 372 ТК РФ).

28. Работодатель обязан:

1) создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже 1 раза в 3 года, план-график повышения квалификации работников представлен в приложении № 3 к Договору;

2) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, учебную нагрузку, среднюю заработную плату по основному месту работы;

3) если работник направляется для повышения квалификации в другую местность по направлению работодателя, то оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

4) в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем

календарном году;

5) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

б) организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04 2014 г. № 276) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки и повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

29. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- б) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами 4 и 5 настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом 6 настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

30. Ответственный за организацию аттестации в МБОУ «Средняя школа № 1» должен своевременно информировать педагогических работников об изменениях, новых условиях в порядке аттестации, содействовать повышению процента аттестованных педагогов.

31. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста (в соответствии с п. 3.5.1. Областного Соглашения между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).

32. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется

повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- 1) в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- 3) возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- 4) окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 5) если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- 6) в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- 7) в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- 8) в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- 9) в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

33. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории (в соответствии с п. 3.5.3. Областного Соглашения между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).

34. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (Приложение № 1 к Договору), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (в соответствии с п.

3.5.4. Областного Соглашения между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).

35. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 1 к Договору.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей в Приложении № 1 к Договору (в соответствии с п. 3.5.5. Областного Соглашения между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).

36. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области (в соответствии с п. 3.5.6. Областного Соглашения между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).

37. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

1) нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев по

сле окончания соответствующего отпуска;

2) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицами, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации (в соответствии с п. 3.5.7. Областного Соглашения между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).

38. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 37 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения производится после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 36 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта (в соответствии с п. 3.5.8. Областного Соглашения между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).

IV. Высвобождение работников и содействие трудоустройству.

39. Работодатель обязуется:

1) разрабатывать мероприятия, направленные на сохранение объема работ, создание новых рабочих мест, повышение квалификации, переподготовку высвобожденных работников, предусмотрев на это необходимые

средства в плане финансово-хозяйственной деятельности организации;

2) уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации организации, реорганизации, капитального ремонта - не позднее, чем за шесть месяцев до его начала.

40. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата работников, в случае недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82,373 ТК РФ).

41. Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

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

43. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или до постановки на учет в ЦЗН.

44. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право на трудоустройство, при равной квалификации и производительности труда, при сокращении численности или штата предоставляется лицам – работникам в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно в соответствии с законодательством РФ.

Работодатель не в праве отказать в приёме на работу гражданину, достигшему предпенсионного возраста или уволить его без достаточных на то оснований (Федеральный закон от 03.10.2018 № 352-ФЗ). В соответствии с абзацем шестым пунктом 2 статьи 5 Федерального закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» гражданами предпенсионного возраста считаются граждане предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

Работодатель несет уголовную ответственность в соответствии со статьей 144.1 Уголовного кодекса РФ за необоснованный отказ в приёме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам. В соответствии с частью 5 статьи 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок, не позд-

нее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

V. Рабочее время и время отдыха

45. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

1) режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (ст.190 ТК РФ);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем;

2) продолжительность и особенности режима рабочего времени для педагогических и других работников школы определяется ст. 333 ТК РФ, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536;

3) продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка;

4) работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5) составление расписания уроков осуществляется с учетом санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях. При составлении расписания должно учитываться рациональное использование рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (в случае невозможности исключения перерывов между уроками - не более 2 часов в неделю на одну ставку) с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность;

6) для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку менее 24 часов в неделю, должен предоставляться, в том числе, и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, других мероприятий согласно плану работы школы, а также связанных с государственной итоговой аттестацией учащихся, в том числе в проведении ЕГЭ, ОГЭ, работник обязан принять в них участие;

7) работа в выходные и нерабочие дни запрещена.

46. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профкома.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

В других случаях по желанию работника ему может быть предоставлен день отдыха. Дни отдыха могут предоставляться только в каникулярное время, либо, в случае исключительных семейных обстоятельств, в учебное время.

47. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой;

48. В период каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя за 3 дня.

49. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома (ст.123, ст.372 ТК РФ). О времени начала отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124,125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

50. Работодатель обязуется:

1) предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (предоставление при условии их присоединения к периоду очередного отпуска).

Отпуск с сохранением заработной платы предоставляется по заявлению работника школы в период, который не нарушает учебно-воспитательного процесса в школе (кроме особых случаев, перечисленных выше в данном пункте).

2) в случае выделения работнику (члену профсоюзной организации) путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» (другие лечебно-оздоровительные учреждения), приобретения работниками школы оздоровительных путевок в период, не совпадающий с временем их очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), предоставить работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путевке (по соглашению сторон).

3) предоставлять, по желанию педагогического работника, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ).

51. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их последнего учебного занятия). При составлении графика дежурств педагогических работников в школе не допускать случаев дежурства в те дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

52. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы и предусмотренную их должностными обязанностями, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, в пределах нормы их рабочего времени (определённой до начала каникул).

53. В целях организации труда и отдыха (оздоровления) детей во время каникул работники школы могут быть привлечены к выполнению обязанностей воспитателя (вожатого) детского (трудового) отряда в объеме времени учебной нагрузки, установленной на момент каникул. В подобных случаях работнику может быть установлен суммарный учет рабочего времени, но не превышающий недельный объем учебной нагрузки; предоставлять соответствующим работникам дни отдыха (соразмерно отработанному времени) или производить дополнительную оплату.

54. Стороны рекомендуют работодателям регулировать отдельные вопросы рабочего времени и времени отдыха в условиях осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий путём внесения дополнений в правила внутреннего трудового распорядка образовательных организаций.

VI. Оплата труда и нормирование труда.

55. Работодатель обязуется:

1) принимать меры по своевременной реализации законодательных и нормативных актов Свердловской области, касающихся работников образовательных учреждений, включая организацию нормирования труда, оплаты труда (ТК РФ ст.139, 154, 157), доплат и надбавок за квалификационные категории и компенсационные выплаты. Обеспечение повышения уровня

реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ТК РФ ст.134);

2) производить оплату труда работников в соответствии с системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования. Не допускать случаев оплаты труда работникам ниже установленной по Свердловской области минимальной заработной платы;

3) информировать работников о размерах должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и специальных выплат, заключая с ними трудовые договоры и дополнительные соглашения к трудовым договорам;

4) производить выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области; доплаты за дополнительные виды работ и надбавки за наличие ученой степени, почетных званий в соответствии с положением об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 им. А.С.Пушкина»;

5) выплачивать работникам учреждения заработную плату в денежной форме путем перечисления на счет в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца 5 и 20 числа (ст. 136 ТК РФ);

6) о введении новых условий оплаты труда информировать работников за два месяца до вступления их в силу;

7) производить выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска;

8) начислять и выплачивать районный коэффициент (15%);

9) принимать меры по обеспечению начисления и выплат компенсации за задержку заработной платы в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ);

10) 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 выплат задержанной суммы, при этом заработная плата работника сохраняется;

11) производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 им. А.С.Пушкина», открыто информировать всех работников школы о сумме стимулирующих выплат.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при

условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

56. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета в МБОУ «Средняя школа № 1», в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

57. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

58. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 57.

59. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в организациях составляли не ниже 60 процентов.

60. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

61. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

62. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав минимального размера оплаты труда за выполнение одной нормы труда.

63. Стороны исходят из того, что работодатель освобождает педагогических работников организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской обла-

сти.

64. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата компенсационная выплата в размерах 15% или 20% от размера должностного оклада.

Кроме того, классному руководителю определяется стимулирующая выплата из расчёта 100 рублей на одного учащегося один раз в месяц. Размер ежемесячной выплаты классному руководителю считается следующим образом (в соответствии с соглашением № 2 о внесении изменений в Соглашение между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2018-2020 г.г.):

$$\begin{array}{l} \text{Ежемесячная стиму-} \\ \text{лирующая выплата} \\ \text{классному руководи-} \\ \text{телю} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Кол-во уча-} \\ \text{щихся в} \\ \text{классе} \end{array} \times \begin{array}{l} 100,00 \\ \text{рублей} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Размер компенса-} \\ \text{ционной выплаты за} \\ \text{классное руководство} \end{array}$$

Для педагогических работников, получающих компенсационную выплату за классное руководство в 1-х, 9-х, 11-х классах в размере 20% от должностного оклада, ставки, при расчёте ежемесячной стимулирующей выплаты классному руководителю учитывается размер компенсационной выплаты за классное руководство в размере 15% от должностного оклада, ставки.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты классному руководителю определяется каждый месяц с учётом динамики контингента каждого класса.

В случаях установления администрацией Школы нарушений должностной инструкции классным руководителем, при наличии у педагогического работника дисциплинарного взыскания стимулирующая выплата в данный месяц не назначается.

65. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

66. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавлива-

ются в соответствии с Приложением № 6.

67. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее - денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах-комплектах).

Денежное вознаграждение выплачивается работнику ежемесячно пропорционально отработанному времени.

68. Образовательная организация обеспечивает следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- длительное отсутствие - невозможность выполнения работником возло-

женных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение (указывается конкретный период);

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей) учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

69. Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве.

70. Стороны согласились, что организации разрабатывают и принимают по согласованию с профсоюзным комитетом:

1) положение об оплате труда образовательных организаций, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и их повышений, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ; раздел о выплатах стимулирующего характера и об оказании материальной помощи;

2) положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.

3) положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации.

4) положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год.

71. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов рекомендуется не включать в состав указанных комиссий руководителей и главных бухгалтеров организаций.

72. Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

VII. Охрана труда и здоровья.

73. Работодатель обязуется:

1) обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ), обеспечивать социальное и пенсионное страхование работников школы;

2) для реализации этих задач планировать в плане финансово-хозяйственной деятельности средства на проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ). Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указываются в Соглашении по охране труда, разрабатываемом ежегодно;

3) предусмотреть средства на специальную оценку условий труда;

4) проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

5) обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения;

6) проводить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 3 к Договору (ст. 221 ТК РФ);

7) обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

8) на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ);

9) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.228 ТК РФ);

Работник имеет право отказаться от работы, при возникновении опасности его жизни и здоровью, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда. Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10) обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда;

11) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ);

12) создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на па-

ритетной основе должны входить члены профкома;

13) осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда (приложение № 5 к Договору);

14) обеспечить прохождение бесплатных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

74. Работники обязуются соблюдать требования, правила и инструкции по охране труда.

75. Профком обязуется:

- представлять интересы всех работников школы при рассмотрении трудовых споров;

- участвовать в разработке локальных актов школы, нормативной документации;

- способствовать укреплению трудовой дисциплины;

- содействовать привлечению работников школы к активному участию в работе органов самоуправления школы;

- проводить просветительскую работу по вопросам, связанным с охраной труда, нормированием рабочего времени;

- совместно с другими членами коллектива организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- содействовать в приобретении путевок в оздоровительные учреждения (уполномоченный по социальному страхованию), в том числе в санаторий-профилакторий «Юбилейный»;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

76. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

77. Первичная профсоюзная организация:

- может рекомендовать руководителю школы выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

- способствует реализации права школы по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

78. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных части третьей статьи 185.1, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

79. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий, организаций и учреждений, руководствуясь распоряжением Правительства Свердловской области от 19.09.2016 № 860-РП «О дополнительных мерах по ограничению распространения заболевания», планом мероприятий, утвержденным 01.03.2019 по реализации в Свердловской области программ по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих в ВИЧ-инфекцией мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах могут осуществляться социальными партнерами в следующих формах:

- проведение опроса среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;
- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);
- консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустроенными по вопросу ВИЧ/СПИДа;
- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам приема выполнения работ;
- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профко-

ма;

- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физической воздействию и др.).

VIII. Гарантии и компенсации.

80. Стороны договорились, что работодатель:

1) за счет средств учреждения обеспечивает проведение плановых медицинских и профилактических осмотров работников в медицинских учреждениях согласно Федеральному закону об охране труда;

2) устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профкомом;

3) выплачивает денежную компенсацию в составе должностного оклада на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» (за исключением нахождения педагогического работника в административном длительном отпуске по ст.335 ТК РФ);

4) оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина». Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника школы, оказавшегося в сложной жизненной ситуации либо в связи с экстремальными бытовыми условиями. Материальная помощь может быть оказана работнику в пределах средств из разряда выплат стимулирующего характера;

5) работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

81. Стороны договорились о том, что:

1) не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;

2) профком осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

82. Работодатель обязуется:

1) соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

2) согласовывать с профкомом порядок и расходование фонда материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников;

3) предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования школы, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий, надбавок и другим социально-трудовым вопросам;

4) согласовывать локальные нормативные акты МБОУ «Средняя школа № 1», касающиеся трудовых отношений между работодателем и работником согласно порядка, представленного в приложении № 5 к Договору.

83. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома либо иного выборного органа, уполномоченного представлять интересы трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством, действующими Соглашениями и настоящим коллективным договором.

84. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение во временное пользование для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, электронной почтой, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

85. Работодатель осуществляет контроль над ежемесячным перечислением на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы на счета профсоюзной организации.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Горкома профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

86. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий, в случаях, когда отсутствие указанных работников не ведет к срыву учебно-воспитательного процесса в школе.

87. Члены профкома на паритетных началах включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, премиальной комиссии и других.

88. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

89. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопро-

сы (на основе Федерального Закона об общественных объединениях (2010г.), Законе о профессиональных союзах, ст. 44, 372 ТК РФ):

- расторжение трудового договора с работниками (членами профсоюза) по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы за исключением заработной платы директору и администрации школы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТКРФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление повышенной заработной платы за вредные опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома.

90. Профком обязуется:

- 1) осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2) осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения;
- 3) осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- 4) направлять учредителю (собственнику) учреждения уведомление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- 5) представлять и защищать трудовые права своих работников в

комиссии по трудовым спорам и в суде.

6) осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7) совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования;

8) осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9) участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, премиальной и других.

10) осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

11) оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях лечения, смерти близких, юбилейных дат за счет средств профсоюзной организации, а также согласно настоящему Договору.

12) содействовать проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

XII. Контроль над выполнением коллективного договора.

91. Стороны договорились, что:

1) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по Труд;

2) осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;

3) рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4) соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

5) в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

92. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

93. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

94. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего

запроса (ТК РФ ст.52).

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с областным соглашением между Минобразованием и Обкомом Профсоюза на 2021-2023 г.г.).
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»), преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного	Педагог дополнительного образова-

образования	ния
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура), преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура), преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура), преподаватель (физическая культура) инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология), преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель (музыка) общеобразовательной организации, преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школа искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель организации дополни-	Учитель (музыка)

<p>тельного образования (детская музыкальная школа, школа искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер</p>	<p>общеобразовательной организации, преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации</p>
<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>	<p>Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации</p>
<p>Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>
<p>Учитель-дефектолог; учитель-логопед</p>	<p>Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

С.Б. Бабина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Средняя школа № 1»

Е.А. Самсонова

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Наименование профессии, должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1.	Учитель, лаборант кабинета химии	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный До износа	Постановление Минтруда РФ от 30.12.1997 г. № 69
2.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 6 пар 12 пары	ПРИКАЗ от 9 декабря 2014 г. N 997н Министерства труда и социальной защиты РФ 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
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 6 пар	
5.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием до износа Очки защитные	1 4 пары До износа	
6.	Электромонтёр	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные	
7.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	

		Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа	
8.	Заведующий библиотекой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
9.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар	
10.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар	

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

_____ С.Б. Бабина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Средняя школа № 1»

_____ Е.А. Самсонова

ПЛАН-ГРАФИК
повышения квалификации работников

№	Должность	Семинары	Курсы повышения квалификации	Обучение по охране труда	Тематическое декретирование работников
1.	Директор школы	Ежегодно	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года	Ежегодно
2.	Заместитель директора по финансовой деятельности	Ежегодно	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года	Ежегодно
3.	Заместитель директора по УВР, ВР, УМР, Б и ПП	Ежегодно	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года	Ежегодно
4.	Специалист по охране труда	Ежегодно		1 раз в 3 года	Ежегодно
5.	Педагогические работники	Ежегодно	1 раз в 3 года	1 раз в 3 года	Ежегодно
6.	Служащие	Ежегодно		1 раз в 3 года	Ежегодно
7.	Рабочие	Ежегодно		1 раз в 3 года	Ежегодно

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ С.Б. Бабина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Средняя школа № 1»
_____ Е.А. Самсонова

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией
МБОУ «Средняя школа № 1» на календарный год

Настоящее соглашение по охране труда работников на календарный год заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке, согласованных позиций сторон по созданию необходимых условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной учреждения образования.

Сторонами Соглашения являются:

работники муниципального бюджетного образовательного учреждения в лице первичной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза).

орган исполнительной власти – администрация МБОУ «Средняя школа № 1» (далее – администрация).

Стороны признают Соглашение основным документом, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

1. Администрация, реализовывая мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья, работающих в МБОУ «Средняя школа № 1»:

1.1. Способствует созданию:

- комиссии по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации в образовательном учреждении;

- осуществляет методическое обеспечение деятельности комиссии по охране труда в образовательном учреждении.

1.2. Организует проведение семинаров-совещаний с членами комиссии по охране труда учреждения образования.

1.3. Ежегодно рассматривает на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной организации профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение раздела "Охрана труда" коллективного договора с целью принятия мер по улучшению условий и охраны труда и снижению производственного травматизма.

1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда », а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.

2. Способствует деятельности представителя работодателя образовательного учреждения, который в соответствии с требованиями законодательства:

2.1. Осуществляет за счет средств учреждения обучение и проверку знаний, требований охраны труда работников и проверку знаний требований охраны труда в период работы в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Выделяют средства на охрану труда из всех источников финансирования в раз-

мере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 1% от размера средств от выполнения собственными силами учреждения работ, которые предусматриваются в коллективном договоре.

2.3. Обеспечивает за счёт средств учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

2.4. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт средств учреждения сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

2.5. Беспрепятственно допускает к изучению состояния условий и охраны труда в образовательном учреждении уполномоченного лица по охране труда профсоюза, штатных и внештатных технических инспекторов труда профсоюза.

3. Организация профсоюза:

3.1. Координирует деятельность уполномоченного лица по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении им защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает профсоюзную организацию необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов его деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательном учреждении, организует и проводит семинары.

3.2. Осуществляет контроль над состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением своих обязанностей в соответствии со статьями 25 и 370 Закона Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3.3. Организует проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательного учреждения.

3.4. Осуществляет профсоюзный контроль над условиями труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

3.5. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

3.6. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

3.7. Способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

3.8. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда профкома образовательного учреждения, оказывает помощь в его работе по осуществлению общественного контроля над состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

4. Стороны Соглашения обязуются:

4.1. содействовать реализации права уполномоченного лица по охране труда профсоюзной организации учреждения

4.2. предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учебы: отсутствие нормальной освещенности в учебных классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п., грубых нарушений нормативных требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

5. Стороны совместно организуют проведение общественно-административного контроля по охране труда.

**План мероприятий к Соглашению по охране труда МБОУ «Средняя школа № 1»
на календарный год**

Администрация и первичная организация профсоюза школы заключили настоящее соглашение в том, что в течение учебного года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 13.01. 2003 № 1 / 29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций».	Май Сентябрь	Специалист по ОТ
2.	Проведение общего технического осмотра помещений здания школы на соответствие безопасности эксплуатации.	Ноябрь	Комиссия по ОТ
3.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда по согласованию с профкомом.	В течение учебного года	Ответственные за классы, кабинеты; комиссия по ОТ
4.	Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 №387/22-78, а также в соответствии с Коллективным договором	Тарификация (сентябрь, январь)	Директор школы

Технические мероприятия

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Модернизация производственного оборудования	В течение года	Администрация
2.	Ревизия осветительных приборов, электророзеток, выключателей в классах, кабинетах	Июль	Заведующий хозяйством, электромонтер
3.	Ремонт мебели в учебных кабинетах	Июль	Заведующий хозяйством, плотник
4.	Санитарно-гигиеническая уборка всех учебных помещений, мест общего пользования	Июль	Заведующий хозяйством, уборщики служебных помещений
5.	Ремонт помещений с целью выполнения норм санитарных требований, строительных норм и правил.	Июнь-август	Заведующий хозяйством, плотник, уборщики служебных

			помещений
6.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	Август	Заведующий хозяйством, электромонтер
7.	Ревизия отопительной системы	Август-сентябрь	Заведующий хозяйством, слесарь-сантехник
8.	Санитарно-гигиеническая уборка территории, благоустройство	Июнь-сентябрь	Заведующий хозяйством, дворник

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Предварительные и медицинские осмотры работников школы	Март, июнь, август	Администрация школы
2.	Оборудование учебных кабинетов аптечками первой медицинской помощи	В течение года	Заместитель директора по ФД
3.	Оборудование рабочих мест	Июнь-август	Администрация школы

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Выдача специальной одежды, средств индивидуальной защиты	1 раз в год	Заместитель директора по ФД, заведующий хозяйством
2.	Обеспечение работников мылом, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	По мере необходимости	Заместитель директора по ФД, заведующий хозяйством
3.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током.	По мере необходимости	Заместитель директора по ФД, заведующий хозяйством

Мероприятия по пожарной безопасности

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
1.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом школы и реализация плана работы школы по профилактике пожарной безопасности.	В течение года	Заместитель директора по Б и ПП
2.	Обеспечение журналами регистрации инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения, инструкций, журнала выдачи инструкций	Август	Заместитель директора по Б и ПП
3.	Организация обучения работающих и учащихся мерами обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренингов	В течение года по графику	Заместитель директора по Б и ПП

	ровочных мероприятий по эвакуации всего персонала.		
--	--	--	--

План совместных основных организационных мероприятий администрации и первичной профсоюзной организации МБОУ «Средняя школа № 1»

№	Наименование мероприятий	Ответственный	Срок исполнения
1.	Проведение проверки по вопросам соблюдения законодательных нормативных правовых актов по охране труда	Администрация Профком	Апрель-май
2.	Согласование проекта коллективного договора на период 2019-2021 годы	Администрация Профком	Июнь
3.	Проведение совместного заседания администрации и профсоюзного комитета по вопросу «Об усилении роли администрации и профсоюзной организации ОУ по соблюдению профессиональных, трудовых прав и интересов работников отрасли по созданию безопасных условий труда»	Администрация Профком	Ноябрь
4.	Проведение совместных совещаний администрации и председателя первичной организации профсоюза по вопросам реализации социального партнерства.	Администрация Профком	Март- ноябрь
5.	Проведение совместных проверок по соблюдению трудового законодательства в образовательном учреждении.	Администрация Профком	Февраль- декабрь по плану администрации
6.	Принятие плана мероприятий по выполнению Коллективного договора, повышению социально-экономических проблем и обеспечение правовых гарантий работников учреждения образования	Администрация Профком	До 1 декабря
7.	Проведение заседаний отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рамках осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, повышению социально-экономических проблем и обеспечение правовых гарантий работников учреждения образования.	Администрация Профком	Не реже 1 раза в полугодие

Директор школы
Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.А. Самсонова
С.Б. Бабина

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. А.С. Пушкина»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
_____ С.Б. Бабина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Средняя школа № 1»
_____ Е.А. Самсонова

ПОРЯДОК
согласования с первичной профсоюзной организацией МБОУ «Средняя школа № 1» локальных нормативных актов при их принятии

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью 45/софок п.в.т.в.шт.

Е.А. Самсонова

