

1143

Утверждаю

Директор

МБОУ СШ № 23 г. Ельца

Красова С.В.

«01» сентября 2020 г.

тел. 8(47467) 5-90-84



Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБОУ СШ № 23 г. Ельца

Цедова В.В.

«01» сентября 2020 г.

тел. 8(47467) 6-52-83



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №23 ГОРОДА ЕЛЬЦА»

ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

на 2020 - 2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от 28.08.2020 г.)

Юридический адрес: 399785, Липецкая обл., г.Елец,
ул. Известковая, д.71А

АДМИНИСТРАЦИЯ
городского округа
город Елец
Липецкой области
Российской Федерации
КОМИТЕТ ПО ТРУДУ
399770, г. Елец
ул. Октябрьская 127
Тел: 2-81-56 4-60-64
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
"16" "09" 2020 г.
Рег. № 1143
Подпись

**Коллективный договор
по урегулированию социально-трудовых отношений на 2020-2023 гг. между
работодателем МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» и работниками в лице
представителя первичной профсоюзной организации.**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и работодателем МБОУ «СШ № 23 г. Ельца», с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» между работодателем и работниками в лице их представителей (директора Красовой С.В. и председателя профкома Цедовой В.В.) и включает в себя обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнёрства.

1.2. Работники МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем выборным представителем - уполномоченным по социальным вопросам.

1.4. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения, а профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон.

1.10. Стороны договорились, что директор знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Профком, а также администрация школы обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.12. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

1.14. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

2. Трудовой договор

2.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома школы.

2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников школы регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. В трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ определяются его основные условия. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Педагоги имеют право на свободу выбора и использования учебно-методических комплектов, входящих в федеральный перечень учебников, рекомендованных (допущенных) к использованию в образовательном процессе в ОУ министерством образования и науки РФ, методов и средств обучения для обеспечения высокого качества учебного процесса.

2.7. Работодатель ставит в известность профком об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.8. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений, в полном объеме.

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

2.11. По инициативе работодателя **изменение существенных условий трудового договора** допускается, как правило, только на новый учебный год в связи изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем **в письменной форме не позднее чем за 2 месяца** (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.13. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие государственные и отраслевые награды;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее 2-х лет;
- председатель первичной профсоюзной организации.

2.14 Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (Статья 266 ТК РФ.) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. (Часть дополнена с 6 октября 2006 года Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ; в редакции, введенной в действие Федеральным законом от 25 ноября 2013 года N 317-ФЗ. - См. предыдущую редакцию) Комментарий к статье 266 ТК РФ Положения комментируемой статьи соответствуют требованиям ст. 69 ТК РФ (см. комментарий к ст. 69) и дублируют их, так как предусматривают обязательность проведения медицинских осмотров в отношении лиц, не достигших возраста 18 лет, при их приеме на работу. Постановлением Пленума ВС РФ от 28 января 2014 года N 1 уточняется, что такой медицинский осмотр проводится в отношении всех несовершеннолетних, независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой

работнику работы). В то же время с целью защиты и обеспечения здоровья несовершеннолетних работников комментируемая статья предусматривает обязательность ежегодного медицинского осмотра несовершеннолетних до достижения ими возраста 18 лет. При этом оплата таких медицинских осмотров производится за счет средств работодателя, так как именно на него возлагается обязанность по обеспечению несовершеннолетнему соответствующих его здоровью и развитию условий труда, а также по недопущению несовершеннолетнего работника к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, а также условиями, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетнего.

2.15. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты (далее СИЗ) в установленные сроки. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ. Личная карточка учета выдачи СИЗ ведется в электронной форме с обязательной персонификацией работника.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

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

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

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

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

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

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

3.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций 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.

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

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

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

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя **согласие** работника не требуется.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.9.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.9.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.9.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих

работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить **с учетом мнения профкома** (ст. 82 ТК РФ).

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), 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; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5. Организация оплаты труда

5. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

5.2. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда определяются решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2019 г. № 29 (с изменениями) «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец».

5.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа

педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. Оплата труда медицинских, библиотечных работников и преподавательно-организатору ОБЖ учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям - по разрядам, предусмотренным для категорий работников.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца. По заявлению работника его заработная плата может производиться в формах, не противоречащих трудовому законодательству РФ (ст. 131, ст. 136 ТК РФ).

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.7. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.8. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.8.1. Изменение окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.9.1. Наполняемость классов (групп), установленная уставом гимназии, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.9.2. За классное руководство, классным руководителям производить выплату компенсационного характера за выполнение функций классного руководителя в соответствии с Положением об оплате труда.

5.10. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда без учета других надбавок и доплат.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда.

Другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.11. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

5.12. Заработная плата за работу в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.13. Председателю первичной профсоюзной организации выплачивается ежемесячная доплата в размере 10% оклада (ставки) из стимулирующей части ФОТ

учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива.

5.14. Надбавки, установленные за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами работодателя на основании Положения об оплате труда.

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.15. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств осуществляется премирование работников с учетом качества работы за данный период и отработанное время.

5.16. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.17. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.18. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.19. Администрация финансирует ежегодный бесплатный медицинский осмотр работников.

5.20. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.21. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в учреждении, в т.ч. настоящим коллективным договором.

5.22. Работодатель обязуется:

а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);

б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;

в) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);

г) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

д) согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;

е) выплачивать премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда.

5.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №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» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 №36204), выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

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

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

6.5. Директору, заместителям директора, делопроизводителю устанавливается **ненормированный рабочий день**, в соответствии с которым данные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к

выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

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

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

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **ст. 113 ТК РФ**, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

6.10. Привлечение работников учреждения **к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения**, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

6.12. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе 6.10 настоящего договора.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и **организационной** работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.14. Очередность предоставления **оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Предоставлять ежегодный **дополнительный оплачиваемый отпуск** работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

6.15.2. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- до 6 рабочих дней категориям работников, работа которых дробится на части неопределенной длительности и является ненормированной (в каникулярное время);
- до 3-х дней - председателю профкома (только в каникулярное время)
- бракосочетание работника – 3 календарных дня
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня
- рождение ребёнка (супругу) – 2 календарных дня
- переезд на новое место жительства – 3 календарных дня
- смерть близких родственников – 3 календарных дня
- сопровождение ребенка 1 сентября в школу – 1 календарный день
- проводы детей в армию -2 календарных дня.

6.15.3. При наличии финансовых возможностей расширить круг социальных льгот, предоставляемых работающим женщинам, имеющим детей:

- осуществлять за счёт собственных средств единовременные выплаты при рождении первого ребёнка, увеличивая сумму выплат при рождении второго и каждого последующего;
- оказывать материальную помощь при поступлении ребёнка в первый класс.

6.15.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный отпуск сроком до одного года** в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) уставом учреждения.

6.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

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

6.19. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение №1*), а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.20. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.21. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, которые принимаются по согласованию с профсоюзным органом.

7. Охрана труда и улучшение условий труда работающих.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и обучающихся возлагаются на директора.

В целях улучшения условий, охраны труда и экологической безопасности, стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников. С этой целью заключаются соглашения по охране труда (приложение №3) и утверждается план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (приложение №4).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О специальной оценке условий труда".

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссий по охране труда.

7.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.2.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.2.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

7.2.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие выполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

7.2.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.(212ТКРФ).

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

7.2.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.2.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.2.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.2.20. Обеспечить возможность получения сотрудниками горячего питания.

7.2.21. Обеспечить профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, защиту права на труд для работников, живущих с ВИЧ.

- Обеспечивать оперативный обмен информацией между специалистами и работниками МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» по профилактике ВИЧ/СПИДа и гепатитов В и С
- Обязанности по обеспечению права на труд работников, живущих с ВИЧ/СПИД возлагаются на работодателя. В целях оказания содействия осуществлению положений международных трудовых конвенций и рекомендаций, которые имеют отношение к ВИЧ/СПИД и к сфере труда, в организации признается защита права на труд для работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

- Не допускается дискриминация в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных.
- Ни при каких обстоятельствах работодатель не требует от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ.
- Не считать ВИЧ-инфицирование основанием для прекращения трудовых отношений. Как и при других обстоятельствах, Работники с заболеваниями, Связанными со СПИДом, должны иметь возможность продолжать доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.
- Работодатель обеспечивает работникам, включая ВИЧ-инфицированных, доступное медицинское обслуживание.
- Вся информация о работниках, связанных с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной.
- Работодателю необходимо предоставлять работникам, живущим со ВИЧ/СПИДом, достаточно свободного времени для посещения консультаций и лечения в соответствии с государственными нормами.
- Работодатели могут оказывать своим работникам помощь, предоставляя им антиретровирусные препараты.
- С целью профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах работодатель обязан обеспечить работников информацией о ВИЧ и способах его передачи, принять просветительские меры с целью разъяснения персонального риска и применению стратегий по управлению таким риском, разработать меры по уходу и поддержке работников вне зависимости от того, инфицированы ли они сами или члены их семей.
- Сотрудники служб охраны труда должны пройти специальное обучение для того, чтобы обладать достаточными знаниями о содержании и методах профилактики ВИЧ/СПИДа и осуществлять информационно-просветительские программы для работников.

7.2.22. Привлекать информационно-коммуникационные интерактивные и сетевые технологии к массовому антинаркотическому просвещению.

7.3. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, санитарных норм и правил должностными лицами учреждения.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

7.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже 1 раза в год о выполнении соглашения по охране труда, плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на общем собрании трудового коллектива.

7.6. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

7.7. При несчастном случае на производстве по вине должностных лиц учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии заработной платы.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.96 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

8.2. Представительным органом коллектива работников школы выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства. (ст. 370 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

8.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

8.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- оплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 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).

8.12. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.13. Взаимодействие администрации учреждения с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон.

8.14. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.15. Работодатель в недельный срок с момента получения предложений об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает профком о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

9. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и др. вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют 1% из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.5. Представлять и защищать права членов Профсоюза в суде и др. организациях.

9.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогов, рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.11. Проводить для работников-членов профсоюза и их детей культурно-оздоровительные мероприятия.

9.12. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.

9.13. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов профсоюза.

9.14. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития учреждения, обязательств по настоящему коллективному договору.

9.15. Осуществлять контроль за выполнением решений, принятых на общем собрании работников учреждения.

9.16. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9.17. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

10. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1 Коллективный договор вступает в силу с «01» декабря 2020 года и действует по «30» ноября 2023 года, распространяется на правоотношения возникшие с «01» декабря 2020 года.

10.2. Работодатель направляет в течение 7 дней со дня его подписания коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией этого плана и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.4. Разногласия между администрацией и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

**Соглашение по выполнению мероприятий по охране труда
в МБОУ «СШ № 23 г. Ельца»**

Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
Перевод освещения школы на энергосберегающие технологии	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Ремонт санузлов	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Опиловка деревьев на территории школы	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Ремонт системы отопления	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Ремонт канализации и водопровода	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Ремонт входных порогов	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством

Директор МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» _____ С.В.Красова

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» _____ В.В.Цедова

План мероприятий
по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней
профессиональных рисков в МБОУ «СШ № 23 г. Ельца»
(утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н (ред. от 16.06.2014г.))

Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
Проведение специальной оценки условий труда	2020	Директор
Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ	2020-2023 г.г..	Директор, Заведующий хозяйством
Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ,	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий хозяйством
Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	2020-2023 г.г.	Директор, Ответственный за охрану труда
Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	2020-2023 г.г.	Директор, Преподаватель-организатор ОБЖ
Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	один раз в год	Директор
Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской	2020-2023 г.г.	Директор, Заведующий

помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи		хозяйством
Издание (тиражирование) инструкций по охране труда	по мере необходимости	Директор, зам. директора
Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах	2020-2023 г.г.	Директор, зам. директора

Директор МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» _____ С.В.Красова

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» _____ В.В. Цедова

**Нормы выдачи работникам МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» смывающих и(или)
обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи**
(утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н)

№ п/п	Перечень профессий	Виды смывающих, обеззараживающих средств	Норма выдачи (на 1 работника в месяц)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	мыло туалетное или жидкие моющие средства защитные средства средства гидрофильного действия	200г 250мл 100 мл 100 мл
2.	Классные руководители, учителя, секретарь, библиотекарь	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200г 250мл
3.	Дворник	обезвреживающие средства; мыло туалетное или жидкие моющие средства защитные средства средства гидрофильного действия	100мл 200г 250мл 100 мл 100 мл
4.	Сторож	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200г 250мл
5.	Вахтер	мыло туалетное или жидкие моющие средства	200г 250мл

Директор МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» _____ С.В.Красова

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ «СШ № 23 г. Ельца» _____ В.В.Цедова