

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Нижнекristальная средняя общеобразовательная школа»:
Ю.В.Бактеньзова



От работодателя:
«Утверждаю»
Директор МБОУ «Нижнекristальная средняя общеобразовательная школа»:
С.Я.Бурбыга



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Нижнекristальная средняя общеобразовательная школа»**

на 2023-2026 учебные годы.

« СОГЛАСОВАНО »

Регистрационный номер 317600001/2539

Директор ГКУ «ЦЗН Красногвардейского района» С.А.Мишучкова



« 13 » 16 2023г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Нижнекристальская средняя общеобразовательная школа".

1.2. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – КД) является локальным правовым актом, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Конституцией РФ, трудовым законодательством Российской Федерации. Уставом учреждения и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью:

- 1.2.1. обеспечения стабильной эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нижнекристальская средняя общеобразовательная школа»;
- 1.2.2. определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение);
- 1.2.3. установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- 1.2.4. создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен между сторонами:

- 1.3.1. Работодателем, в лице уполномоченного в установленном порядке директора общеобразовательного учреждения с одной стороны;
- 1.3.2. коллективом работников общеобразовательного учреждения, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее- профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее- профсоюз), председателя профсоюзного комитета (в дальнейшем ПК), с другой стороны.

1.4. Действие Положений настоящего коллективного договора (КД) распространяются на всех работников общеобразовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты КД, которые прямо указывают на членов профсоюза.

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

1.6. При смене формы собственности общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.7. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. В течение срока действия коллективного договора при наступлении условий, требующих дополнения настоящего КД, стороны вправе вносить в него изменения и по соглашению Сторон и оформлять их дополнительным соглашением. При этом заинтересованная сторона вносит соответствующие представления о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. В целях содействия развития социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность присутствия представителей участников КД на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с его выполнением, касающихся финансирования, материально-технического обеспечения учреждения, по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- другие формы.

1.18. Стороны договорились принимать активное участие в реализации приоритетного национального проекта «Образование», в отраслевом конкурсе на лучший коллективный договор.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем, администрацией Учреждения и ПК до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

2.3. ПК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.4. С целью придания КД статуса правового акта в соответствии с п.1 ст.50 ТК РФ, данный коллективный договор регистрируется в течение 7 дней с момента его подписания в ГКУ «ЦЗН Красногвардейского района».

2.5. Каждая из сторон несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых КД, в соответствии с законодательством РФ.

2.5. В период действия настоящего КД стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2.6. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями. Отчет о выполнении настоящего КД рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ (ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ).

Стороны, при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем в учреждении, возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются и регулируются в соответствии Трудовым кодексом РФ, «Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка.

3.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в общеобразовательном учреждении.

3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

- 3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией общеобразовательного учреждения.
- 3.6. Трудовой договор с работником общеобразовательного учреждения заключается:
- 3.6.1. на неопределенный срок.
 - 3.6.2. на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных **ст. 59 ТК РФ**:
 - 3.6.2.1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы, либо иными федеральными законами.
- 3.7. В трудовом договоре с работником общеобразовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.
- 3.8. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор на основании которого в течении трех дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст. 68 ТК РФ). По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 3.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись (ст. 68 ТК РФ) с:
- 3.9.1. Уставом учреждения;
 - 3.9.2. Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - 3.9.3. Должностными инструкциями;
 - 3.9.4. Коллективным договором;
 - 3.9.5. Инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности.
 - 3.9.6. Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.
- 3.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы (ст. 65, 69, 213 ТК РФ, приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.):
- 3.10.1. Паспорт, или иной документ удостоверяющий личность;
 - 3.10.2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда (трудовой договор) эффективный контракт заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - 3.10.3. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН; (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)
 - 3.10.4. Документы воинского учета для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - 3.10.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую

специальных знаний или специальной подготовки (в редакции Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ;

3.10.6.Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по форме;

3.10.7.Медицинское заключение о состоянии здоровья на допуск к работе в учреждении.

3.11. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (с. 70 ТК РФ) с целью проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

3.12.1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.12.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3.12.3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

3.12.4. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

3.12.5. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

3.12.6. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом). Изменение условий договора могут быть осуществлены только в соответствии действующим законодательством.

3.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3.16. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством правом, пользуются педагогические работники, имеющие более высокие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, лучшие показатели обучающихся сдаче выпускных экзаменов, звание «Заслуженный работник образования РФ».

3.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

3.17.1. Предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

3.17.2. Имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;

3.17.3. Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до16 лет;

- 3.17.4. Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - 3.17.5. Молодые специалисты (со стажем до 3 лет);
 - 3.17.6. Работники, которые обучаются заочно;
 - 3.17.7. Имеющие звание «Заслуженный работник образования РФ»;
 - 3.17.8. Имеющие звание «Ветеран труда».
- 3.18. В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности штата работников, а также при ликвидации учреждения при отсутствии возможности предоставления работы на прежней должности увеличить до 2 месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства предусмотренным Законом РФ «О занятости населения Российской Федерации» ст. 178-181 ТК РФ следующим категориям:
- 3.18.1. Одиноким женщинам, имеющим на своем иждивении 2 и более детей до 3 лет;
 - 3.18.2. Одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
 - 3.18.3. Беременным женщинам, имеющим детей в возрасте до 5 лет.
- 3.19. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.
- 3.20. Работодатель обязуется обеспечивать сохранение рабочего места за женщиной в течении трех лет после рождения ребенка.
- 3.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусматриваемые действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.180ТКРФ).
- 3.22. Все сокращения штатов производить с согласия и учета мнения профсоюзного комитета.
- 3.23. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работникам трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.
- Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТКРФ (ст.192).
- 3.24. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, предусматривается сохранение ее объема и преемственности преподавания предметов в классах.
- 3.25. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, внесением изменения в штатное расписание. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 3.26. Работники обязаны:
- 3.26.1. добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
 - 3.26.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха;
 - 3.26.3. соблюдать трудовую дисциплину;
 - 3.26.4. создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 4.1. Работодатель имеет исключительное право на:
- 4.1.1. управление образовательным процессом;
 - 4.1.2. на прием на работу работников учреждения;
 - 4.1.3. установление общих правил и требований по режиму работы;
 - 4.1.4. установление должностных требований.
- 4.2. Работодатель имеет право:
- 4.2.1. устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;
 - 4.2.2. налагать дисциплинарные взыскания и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения.
- 4.3. Работодатель обязан:
- 4.3.1. создавать необходимые условия для работников, применять необходимые меры к улучшению положения работников;
 - 4.3.2. согласовывать с профсоюзным комитетом предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;
 - 4.3.3. информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
 - 4.3.3.1. о перспективах развития учреждения;
 - 4.3.3.2. об изменениях структуры, штатах учреждения.
 - 4.3.4. осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
 - 4.3.5. осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
 - 4.3.6. не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, правил обращения, дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
 - 4.3.7. осуществлять подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы учреждению, повышение квалификации своих работников, работу по аттестации педагогических работников;
 - 4.3.8. извещать Работников общеобразовательного учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее чем за два месяца;
 - 4.3.7. устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, по согласованию с профсоюзным комитетом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году;
 - 4.3.8. установить учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на общих основаниях, и передавать на этот период его нагрузку для выполнения другим учителям;

- 4.3.9. разрабатывать учебное расписание не позднее, чем за неделю до начала учебного периода;
- 4.3.10. не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета; извещать не менее чем за два месяца профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться;
- 4.3.11. осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца;
работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время в количестве 3-х часов для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;
- 4.3.12. высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
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 штата.
- 4.3.13. с целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:
- 4.3.13.1. отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- 4.3.13.2. в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными директором, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, трудовым договором.

5.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) для руководящих и других работников административно-хозяйственного, обслуживающего персонала – 40 часов.

5.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Педагогические работники имеют 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 Прави-

лами внутреннего трудового распорядка продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.5. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы установлены:

5.5.1. 18 часов в неделю для учителей 5-11 классов, при увеличении нагрузки свыше 18 часов производить доплаты из фонда труда;

5.5.2. 20 часов – для учителей начальных классов;

5.5.3. 36 часов в неделю:

5.5.3.1. старшему вожатому,

5.5.3.2. социальному педагогу;

5.5.3.3. старшему воспитателю.

5.6. Привлечение отдельных работников школы в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа по письменному приказу руководителя. Работа в выходные дни подлежит компенсации другим днем отдыха.

Согласно ст.113 ТК РФ могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, следующие категории работников:

5.6.1. Инвалиды,

5.6.2. Женщины, имеющие детей до 3-х лет при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по личному заявлению:

5.7.1. беременной женщины,

5.7.2. одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

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

5.9. 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.

5.10. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. ст.111 ТК РФ).

5.11. 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.

5.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.13. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.14. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, являются рабочим временем работников школы.

В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

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.

5.16. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ):

5.16.1. беременных женщин;

5.16.2. женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением),

5.16.3. матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

5.16.4. работников, имеющих детей-инвалидов;

5.16.5. работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

5.18.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

5.18.2. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических

- средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году
- 5.18.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 5.18.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней;
- 5.18.5. в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.
- 5.19. Учреждение, с учетом производственных возможностей может предоставить работникам в каникулярное время в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении дополнительно оплачиваемые дни:
- 5.19.1. учителям-заочникам – по одному дню до и после сессии.
- 5.20. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам – преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.
- 5.21. Педагогические работники, имеющие стаж непрерывной образовательной работы 10 лет имеют право на длительный отпуск до 1 года (п.5.3 ст.47 Федерального Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») с сохранением места работы (должности) педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количеством учебных классов (групп), продлением срока действия квалификационной категории. Время нахождения в длительном отпуске включается в общий стаж, но не влияет на стаж для пенсии за выслугу лет.
- 5.22. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.
- 5.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- Инвалидам в соответствии с аб.5 ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).
- При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- 5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

5.25. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

5.26. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

5.27. 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.

В периоды отмены учебных занятий 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 с сохранением заработной платы в установленном порядке (Приказ Министерства образования и науки РФ № 69 от 27.03.2006 г).

5.28. Расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего не более одного перерыва между занятиями.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в общеобразовательном учреждении.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.5. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Размер повышения оплаты труда за работу:

6.6.1. сторожам, в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) и составляет

35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

6.6.2. повару – за работу в горячем цехе -12%;

6.6.3. уборщикам служебных и производственных помещений – 10% (за уборку туалетов внутренних и наружных). Приложение № 3.

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

6.10. Педагогическим работникам выплачивать денежную компенсацию на приобретение методической литературы ежемесячно.

6.11. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

6.12. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем через каждые полмесяца (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена), по его заявлению, посредством перечисления на счет работника в банке, или выдается по месту работы в следующие сроки:

15 числа текущего месяца - первая часть,

30 – окончательный расчет за прошедший месяц;

в феврале - в последний день месяца. (ст.136 ТК РФ)

В соответствии со ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.13. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.14. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях), как в наличном, так и безналичном расчёте

6.15. При нарушении работодателем установленного срока 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 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 расчета 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. (ст.236 ТК РФ).

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме, кроме случаев указанных в ст.142 ТК РФ:

6.16.1. За время приостановки за работником сохраняется заработная плата, которую работодатель производит согласно ст.157 ТК РФ.

6.16.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.17. Фонд оплаты труда включает:

6.17.1. Тарифный фонд, состоящий из фонда на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, повышение ставок и окладов за вредные условия труда, за работу в ночное время и иных выплат, предусмотренных законодательством РФ.

6.17.2. Фонд стимулирования: система стимулирующих выплат педагогическим работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, стимулирующих надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, интенсивность труда, премий, а также доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

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

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Руководство общеобразовательного учреждения проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

7.2. Руководство обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию.

7.3. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

7.3.1. Обеспечивает организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей

7.3.2. Обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

7.3.3. Своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

7.3.4. В случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- 7.3.5. Знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представляемой в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- 7.4. Ходатайствует об улучшении жилищных условий работников общеобразовательного учреждения.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.

- 8.1. Работодатель общеобразовательного учреждения проводит организационные и технические мероприятия по улучшению условий охраны труда и техники безопасности для работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 8.2. Работодатель обеспечивает:
- 8.2.1. Создание в школе комиссии по охране труда, в состав которой должны входить представители профсоюзного комитета;
 - 8.2.2. Разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ); наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.3. Работодатель обеспечивает проведение:
- 8.3.1. Со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения вводных инструктажей, на рабочем месте по охране труда, обеспечению сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
 - 8.3.2. Обучения и проверку знаний по охране труда работников в установленные сроки, стажировку на рабочем месте;
 - 8.3.3. Контроля совместно с профсоюзным комитетом по изучению состояния условий охраны труда в Учреждении, выполнению организационно-технических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, выполнению соглашения по охране труда.
- 8.4. Работодатель обязан:
- 8.4.1. обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.;
 - 8.4.2. предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
 - 8.4.3. не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

- 8.4.4. ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 - 8.4.5. давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 - 8.4.6. реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;
 - 8.4.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
 - 8.4.8. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей и приказом Минздравсоцразвития России от 01.10.2008 г. № 541.
 - 8.4.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- 8.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- 8.6. Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.
- 8.7. Администрация предоставляет всем работникам школы 2 дня в каникулярное время (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра с последующим подтверждением использования этих дней по назначению. В случае непредъявления медицинских книжек эти дни считать прогулом. Для проведения профилактического медицинского осмотра предоставлять транспорт работникам.
- 8.8 Согласно ТК РФ Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации
- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном 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 в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном 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.
- (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)
- 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.

8.9. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

9. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций, в случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами.

9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

10.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

10.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

10.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

10.6. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению напряженности в учреждении.

11. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ КОЛЛЕКТИВА ОБЯЗУЕТСЯ:

11.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов коллектива, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать консультативную помощь членам коллектива.

11.2. Принимать необходимые меры по:

11.2.1. Сохранению за педагогическими работниками, проживающими в

- сельской местности и в поселках городского типа, права на льготы по коммунальным услугам;
- 11.2.2. Обеспечению реального права работников образовательных учреждений на санаторно-курортное лечение, содействию улучшения условий труда, быта работников;
- 11.2.3. Выплате педагогическим работникам ежемесячной компенсации по методической литературе;
- 11.2.4. Содействию организации культурно-просветительной и оздоровительной работы членов коллектива;
- 11.2. Совместной с работодателем и работниками разработке мер по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- 11.2.6. Участию в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.3. Осуществлять контроль:
- 11.3.1. За соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 11.3.3. За расходованием средств благотворительного фонда коллектива (ревизионная комиссия);
- 11.3.4. За соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- 11.3.5. За выполнением коллективного договора комиссией из числа представителей сторон, а также директором и профсоюзным комитетом.
- 11.3.6. За ведением трудовых книжек сотрудников, за правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.
- 11.4. права и гарантии деятельности профсоюзной организации:
- 11.4.1. Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного комитета (ПК) определяются ТК РФ; законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 12.1. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).
- 12.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.
- 12.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора: с 1 ноября 2023 года до 31 октября 2026 года.
- 12.4. Работодатель после подписания настоящего Коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации.
- 12.5. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней.
- 12.6. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

- 12.7. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 12.8. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться юдного согласия сторон, совместным решением сторон и оформляться в виде прило: к Коллективному договору.
- 12.9. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляет посредственно его Сторонами самостоятельно.
- 12.10. При установлении фактов нарушений выполнения настоящего Коллективного вора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне, сторона, полшая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить иценное нарушение и дать мотивированный ответ.
- 12.11. Лица виновные в неисполнении настоящего Коллективного договора и наруш его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 12.12. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного дог стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного догово новый срок или принять решение о его продлении.
- 12.13. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание раб ков учреждения, по выполнения Коллективного договора

13. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
2. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников образования;
3. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года;
4. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчит ется в педагогический стаж работников образования (№ 1)
4. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего прс профессионального образования и службы в вооруженных силах российской федерац (№ 2)
6. Перечень работ и профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые установлены доплаты; (№ 3)
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а тс моющими и обезвреживающими средствами; (№ 4)
8. Соглашение по охране труда. (№ 5 составляется ежегодно)



Директор МБОУ

«Нижнекристальская СОШ»:

С.Я. Бурбыга

С.Я.Бурбыга

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ
«Нижнекристальская СОШ»:



Ю.В. Бактеньязова

Ю.В.Бактеньязова

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
1	
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.),</p> <p>а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели- организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры- преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно- воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью</p> <p>заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, связана с образовательным (воспитательным) деятельность которых</p>

	связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
2	
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3	
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4	
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением.
5	
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
6	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги

<p>организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные ; учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.</p>	<p>дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы- методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
8	
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора- методиста и инспектора- методиста, старшего инженера и инженера производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога.</p>

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ) <*>, А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны совершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 3.1. преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 3.2. учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам- методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам- преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
 - 3.2.1. учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
 - 3.2.2. педагогам дополнительного образования;
 - 3.2.3. педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
 - 3.2.4. педагогам-психологам;
 - 3.2.5. методистам;
 - 3.2.6. педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально педагогических, художественно-графических, музыкальных;
 - 3.2.7. преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.
4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.
5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.
7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем(в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.
При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение вторых выполнялась педагогическая работа.
8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по шее действовавшим

инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы, кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела 1 настоящих Рекомендаций) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а так же членов их семей.

9.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

9.2. При сокращении численности или штата работников, родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право на оставление на работе.

9.3. Родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

**ДОПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
ЗА УСЛОВИЯ ТРУДА, ОТКЛОНЯЮЩИЕСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ
ТРУДА (ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ
И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА)
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ В СЛЕДУЮЩИХ РАЗМЕРАХ:**

Наименование профессии, должности	ф.и.о.	размер компенсации
Повар	Лардыга Е.А.	12%
Сторож (за ночные часы)	Алехина Н.П.	35%
	Каскинов Н.Г.	35%
Уборщик служебных и производственных помещений (за уборку туалетов внутренних и наружного)	Дюсяева Л.А	по 10 %
	Каскинова Г.А.	
	Каскинова И.М.	
	Мартынова Н.И.	
	Габдулова Ф.А.	

Приложение № 4

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ,
А ТАКЖЕ МОЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ.**

№	Профессии и должности	Спец.одежда и моющие средства	периодичность
1.			
2.	Уборщик служебных помещений	1. Халат хлопчатобумажный 2. Резиновые перчатки 3. Чистящее средство 4. Порошок 5. Мыло 6. Хлор-Эксель (дез.средство)	1 на 1 год 2 пары на 1 год 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес. 1 уп. на 5 м-в
3	повар	1. Хлопчатобумажный халат 2. Перчатки резиновые 3. Пилотка 4. Тапочки текстильные на нескользящей подошве 5. Фартук прорезиненный с нагрудником 6. Порошок 7. Мыло 8. Чистящее средство 9. Моющие средства 10. Хлор-Эксель (дез.средство)	1 на 3 года 2- пары на 1 год 1 на 3 года 1 на 5 лет 1 пара на 3 года 1 на 3 мес. 1 шт. на 2 мес. 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес. 1 уп. на 5 м-в
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Резиновые перчатки 2. Перчатки 3. Мыло	1 на 6 месяцев 1 на 6 месяцев 1 шт. на 2 мес.
5.	Учитель, исполняющий обязанности лаборанта химии	1. Очки защитные 2. Перчатки резиновые 3. Фартук прорезиненный с нагрудником 4. Халат хлопчатобумажный 6. Мыло 7. Порошок	до износа 2 пары на год 1 пара на 3 года 1 на 1,5 года 1 шт. на 1 год. 1 шт. на 1 год.
6.	Учитель физики	1. Перчатки резиновые 2. Халат хлопчатобумажный 3. Мыло	1 пара на 3 года 1 на 1,5 года 1 шт. на 1 год.
7	завхоз	1. Перчатки резиновые 2. Халат хлопчатобумажный 3. Мыло	2 пары на 1 год 1 на 3 год 1 шт. на 1 год.

8	Водитель автобуса	<ol style="list-style-type: none"> 1. Жилет сигнальный 2. Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием 3. Порошок 4. Мыло 	<p>1 на 1 год 3 пары на год</p> <p>1 на 2 месяца 1 на 1 месяц</p>
9.	Сторож	<ol style="list-style-type: none"> 1. Перчатки хлопчатобумажные 2. Мыло 	<p>1 на 6 мес. 1 на 1 год</p>
10.	Библиотекарь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочий халат 2. Мыло 3. Перчатки резиновые 	<p>1 на 5 лет 1 на 1 год 1 на 1 год</p>
11.	Учитель трудового обучения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Халат хлопчатобумажный 2. Мыло 3. Фартук прорезиненный с нагрудником 	<p>1 на 3 года 1 на 1 год 1 пара на 3 года</p>

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Администрация и профсоюзный комитет Нижнекристальской средней школы заключили настоящее соглашение в том, что в течение **2023-2026** учебных годов руководство школы обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

№ №	Содержание мероприятий /работ/	Единица учета	Кол- во	Стои- мость	Срок вы- пол- нения	Ответственные	Ожидаемая социальная эффективность	
							кол-во работающ., кото- рым улучш. условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1.	Обеспечить нормальную работу теплового и светового режима внутри здания и учебных кабинетах				постоян- но	завхоз	38	32
2.	Обеспечить техперсонал спец.одеждой и уборочным инвентарем .	швабры ведра	5 5	7800 7800	4 квартал	завхоз директор	5	5
3.	Обеспечить все кабинеты, в т.ч. физики, химии, информатики, комбинированную мастерскую, спортзал медаптечками и огнетушителями.	Ком- плект- штук	17	5400	сентябрь	директор	17	15
4.	Проконтролировать наличие и работоспособность огнетушителей в здании школы, дошкольного образования, топочных, приобретение вышедших из строя	штук	5	2500	сентябрь	завхоз		
5.	Проконтролировать отсутствие химических реактивов , не предусмотренных типовым перечнем и не имеющих разрешение инспекции труда				в теч.года	зав. кабинетом		
6.	Проводить учебу и проверку знаний по ОТ и ТБ работников школы.				2 раза в год	директор. зам.по УВР,завхоз	38	32
7.	Работать над устранением недостатков согласно актов проверки школы.				в теч. года	директор, завхоз пред.профкома		
8.	Обеспечение СИЗ				1 раз в год	завхоз	38	32

Директор школы  С.Я.Бурбыга

Председатель ПК:  Ю.В.Бактеньязова



А К Т
проверки выполнения соглашения по охране труда
07 сентября 2023 года.

Мы, нижеподписавшиеся:

председатель ПК- Ю.В.Бактеньзова

директор МБОУ "Нижнекристальская средняя общеобразовательная школа" - Бурбыга С.Я. провели проверку выполнения соглашения по улучшению условий труда за период **2020-2023** учебных годов.

№ п/п	Наименование мероприятий /работы/,предусмотренного соглашения по охране труда	Что выполнено /какая работа выполнена/	Ассигнов. средств по соглаш.	Фактич. израсход.	Оценка выпол. раб. эффект от проводим. мероп	Причина невыполнения мероприятия /работы/
1.	Обеспечение светового и теплового режима по школе	Контроль за работой топочной		47 тыс. руб.	хорошо	
2.	Обеспечить техперсонал спец. одеждой и уборочным инвентарем и моющими средствами.	По необходимости в течение года проводится замена половых тряпок, выделяются моющие средства.		2000 руб.	удовл.	
3.	Оборудовать комнату эмоциональной разгрузки для учителей школы	Оборудована и действует.		без затрат	удовл.	



Директор школы:

С.Я.Бурбыга

Председатель ПК:

Ю.В.Бактеньзова

