

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 11 с углублённым
изучением экономики и биологии»

Принят
на Общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 4
от «01» декабря 2023 г.

От работников:
председатель
профсоюзного комитета
МАОУ СОШ № 11

Н.Н. Шигорина

«01» декабря 2023 г.

От работодателя:
директор
МАОУ СОШ № 11

С.А. Русакова

«01» декабря 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 годы



Решение от 08.12.2023 г.
Секретарь
Школы
Мащенко

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 11 с углублённым изучением экономики и биологии».
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;
Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работодатель - Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 11 с углублённым изучением экономики и биологии» (далее учреждение) в лице директора Русаковой Светланы Александровны и работники МАОУ СОШ № 11, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация (далее — профсоюз) в лице председателя профсоюзного комитета Шигориной Надежды Николаевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.11. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.14. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном

действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

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

1.16. Коллективный договор вступает в силу со дня его утверждения на собрании трудового коллектива и действует 3 года.

Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются совместно: содействовать выполнению закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, отношения между работниками и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель и профком обязуются совместно: совершенствовать механизм партнёрства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Обеспечить эффективное руководство в МАОУ СОШ № 11, совершенствование учебно-воспитательного процесса, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.3.2. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.3.3. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.3.4. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с должностным окладом, квалификацией, занимаемой должностью, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.3.5. Выплачивать в полном объёме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.3.6. Обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

2.3.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.3.8. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.3.9. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарём, обеспечивать в школе санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.3.10. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3.11. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.4.2. Повышать свой профессиональный уровень.

2.4.3. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

2.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.4.5. В установленный срок проходить медицинский осмотр.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.4.7. Воспитывать у детей бережное отношение к имуществу школы.

2.4.8. Незамедлительно сообщать руководителю или лицу, его заменяющему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.4.9. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

2.4.10. Быть внимательными, тактичными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями являются недействительными.

3.2. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством прием на работу работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.ст.67, 68).

3.3. Трудовой договор с работниками организации образования заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.5. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 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;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

- 4.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения Организации педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).
- 4.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности Организации в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.
- 4.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 4.4. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:
- 4.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Организации, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.
- 4.4.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.
К ним относятся:
- а) ликвидация Организации, ее филиала независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата работников Организации в размере трех и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.
- 4.4.3. При сокращении численности или штата работников Организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Профкомом.
- 4.4.4. При сокращении численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одинокие матери, отцы, имеющие ребенка до 18-летнего возраста, ребенка – инвалида;
- работникам, получившим в данной Организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- работникам предпенсионного возраста – за 5 лет до пенсии;
- одинокие родители военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, а также погибших военнослужащих во время прохождения военной службы;
- являющиеся членами одной семьи (не допускается одновременное увольнение работников из одной семьи);
- неосвобождённому председателю первичной организации Профсоюза.

4.4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профкому приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ) с указанием предполагаемой даты увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

4.4.6. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

4.4.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.4.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной Организации и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

4.4.9. Увольнение в связи с сокращением численности штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной Организации.

4.4.10. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же Организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.4.11. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом.

4.4.12. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.4.13. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

4.5. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя муниципальной образовательной организации являются:

4.5.1. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

4.5.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания,

физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

4.5.3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

4.5.4. появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии – алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

4.5.5. разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

4.5.6. совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

4.5.7. установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

4.5.8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4.5.9. иные основания, предусмотренные ТК РФ и законами РФ.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия Профкома.

4.6. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои обязанности: объявляет благодарность; почетной грамотой; устанавливает персональные надбавки.

4.6.1. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.

4.7. Профком поощряет работников, добросовестно исполняющих свои обязанности и активно участвующих в работе профсоюзной организации:

- выдает премию;

- награждает ценными подарками;
- почетными грамотами.

4.7.1. За особые заслуги по защите социально – экономических интересов и прав работников отдельные лидеры профорганизации могут быть представлены к награждению: - почетными грамотами, дипломами, почетными знаками вышестоящих профорганов.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 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", от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, на основании правил внутреннего трудового распорядка графиками работы, *графиками сменности*, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности, женщин - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.4. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 час. в неделю, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов.

5.5. Установленный для педагогического работника объем учебной нагрузки определяет нормированную часть его рабочего времени. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий .

5.6. Другая часть педагогической работы учителей, не конкретизированная по количеству часов, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. Такая работа включает:

- выполнение обязанностей, связанных с работой педагогических, методических советов, с проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время на непосредственную подготовку к работе по обучению и воспитанию, изучению индивидуальных способностей обучающихся, воспитанников, их интересов, склонностей, семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса. Указанные дежурства осуществляются в соответствии с графиком.

5.7. Дни недели (или иные периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, педагогические работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней и т.п.

5.8. Период каникул или период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям является для педагогических работников рабочим временем, если оно не совпадает с отпуском.

В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объёма их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.10. Иные наиболее общие моменты определения режима рабочего времени педагогических работников и других работников учреждения определяются с учетом режима деятельности учреждения и устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы.

5.11. В трудовом договоре условие о режиме работы и времени отдыха указывается в случае, если для данного работника он отличается от установленного общими правилами, которые действуют у работодателя (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

5.12. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.13. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в той же организации по иной профессии, специальности и должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.14. Работа по совместительству оформляется самостоятельным трудовым договором, в котором обязательно указание на то, что обусловленная им работа является совместительством.

5.14.1. Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность рабочего времени по совместительству определяется исходя из продолжительности рабочего времени, установленного для конкретной категории педагогических работников.

5.14.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

5.14.3. При работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Продолжительность отпусков педагогических работников по основной работе и совместительству может быть различной. Если продолжительность отпуска по совместительству меньше, совместителю по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 286 ТК РФ).

5.14.4. Пунктом 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41 определены виды работ педагогических работников, которые не являются совместительством. К их числу, в частности, относятся:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- выполняемая учителями, учителями-дефектологами, учителями-логопедами, преподавателями-организаторами (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководителями физического

воспитания, мастерами производственного обучения, воспитателями и другими педагогическими работниками учреждений начального или среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования детей и иных детских учреждений другая регулярная педагогическая работа в том же учреждении;

- выполнение педагогическими работниками в том же учреждении без занятия штатной должности обязанностей по заведованию кабинетами, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, руководство производственным обучением и практикой обучающихся, проверка письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию, классное руководство и др.;

- работа за дополнительную оплату в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.

Эти виды работ могут выполняться с согласия работодателя в основное рабочее время.

Выполнение указанных видов работы не требует заключения отдельного трудового договора и может возлагаться на педагогических работников с их согласия приказом (распоряжением) работодателя.

5.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю. Работа по совместительству педагогических и медицинских работников производится в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003 г.

5.16. Для работников, работающих по графику, ведётся суммированный учёт рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период установлен квартал.

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

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).

5.18. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.19. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

5.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях ЧС, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.22. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.23. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.24. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.25. 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.

5.26. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких совещаний, заседаний педагогического и методического советов, общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован. Предоставление методического дня работнику не закреплено законодательно и не является обязательным. Решение о предоставлении методического дня педагогическим работникам принимает работодатель.

5.27. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

5.28. Педагогическим работникам предусмотрено предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска.

Право на использование этого отпуска педагогические работники приобретают по общему правилу - по истечении шести месяцев непрерывной работы в одной организации (ст. 122 ТК РФ). Педагогические работники, имеющие право на предоставление им ежегодного основного удлиненного отпуска, могут по соглашению с работодателем получить денежную компенсацию за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ).

5.29. Работникам – инвалидам предоставляется ежегодный отпуск, не менее 30 календарных дней.

5.30. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и замена его части денежной компенсацией производится в соответствии с общими правилами предоставления отпусков.

5.31. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

5.32. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

5.33. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

5.34. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с Профкомом до ухода работников в отпуск.

5.35. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранения преемственности классов и объёма нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов.

5.36. Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях):

- в связи со смертью близких родственников – 2 дня (Постановление АБМР от 16.10.2020 №2631).

5.37. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть

представлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.38. Вне графика предоставляются отпуска работникам, имеющим санаторную путёвку.

5.39. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.40. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.41. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня 01 сентября родителям, имеющим детей младшего школьного возраста.

5.42. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня работникам для прохождения обследования репродуктивного здоровья по «Сертификату молодоженов».

5.43. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года на основании Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённого приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. №644.

6. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников учреждения, которая включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами области, нормативными правовыми актами Боровичского муниципального района.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет ассигнований из областного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом,

поправочным коэффициентом и утверждается сметой. Фонд оплаты труда учреждения состоит из:

- базовой части;
- специальной части (выплаты компенсационного характера);
- стимулирующей части.

6.3. Заработная плата работников учреждения исчисляется в соответствии с положением об оплате труда работников школы и включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.4. Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения. Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений не допускается.

6.5. Отнесение должностей работников образовательного учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.6. Должностные оклады работников учреждения формируются на основании минимального оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности.

6.7. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы: 10 и 25 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.9. При наличии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь на основании его письменного заявления. Материальная помощь не относится к выплатам стимулирующего характера и не учитывается при определении среднего заработка.

6.10. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ от 19.06.2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- рождения ребёнка при предъявлении свидетельства о рождении;
- в связи с бракосочетанием при предъявлении свидетельства о заключении брака;
- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с несчастным случаем, аварией, заболеванием, требующим оперативного вмешательства или прохождением лечения в условиях стационара при предъявлении подтверждающих документов из медицинской организации;

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, противопожарной службы, внутренних дел и других организаций, которые могут подтвердить данный факт). Постановление от 29.04.2014 г. №1195 (вред. От 03.05.2023 г. №1760).

6.11. Оплата труда руководителя исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителя муниципального учреждения, подведомственному комитету образования Администрации Боровичского муниципального района, которое утверждается Постановлением Администрации муниципального района.

6.12. Заработная плата заместителей руководителя исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения. Должностной оклад заместителей директора на 10-30% ниже должностного оклада директора. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством и на обязательное медицинское страхование.

7.2. Профсоюз:

- решает вопросы организации спортивно-оздоровительной, культурно-массовой работы;
- проводит работу со страховыми делегатами;
- осуществляет контроль за соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности;
- обеспечивает правильное начисление пособия по социальному страхованию;
- профком осуществляет защиту социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных органах, содействует профессиональному росту работников МАОУ СОШ № 11 г. Боровичи.

7.3. Профсоюз содействует улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников и их детей.

7.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

7.5. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы, а также при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

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

7.3. Работодатель оказывает методическую помощь в подготовке к аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений Новгородской области. По её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.4. В случае направления Работодателем работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 225 ТК РФ.

8.1.2. Создает службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ (в учреждениях с численностью работников свыше 50 человек вводится должность освобожденного специалиста по охране труда; с численностью работников менее 50 работников эта обязанность приказом руководителя возлагается на одного из заместителей).

8.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в

соответствии с требованиями нормативной документации.

8.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.5. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 220 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств учреждения.

8.1.6. Обеспечивает работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

8.1.7. Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

8.1.8. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.9. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.1.10. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.11. Проводит в учреждении специальную оценку условий труда..

8.1.12. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажей по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки и т.д.

8.1.13. Организует обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам

безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверку знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

8.1.14. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.15. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.1.17. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

8.1.18. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

8.1.19. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.20. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда (по итогам СОУТ).

8.1.21. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.1.22. Ежегодно в ноябре месяце (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

8.2. Профком:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

8.2.6. Разрабатывает раздел Договора по охране труда, ежегодно разрабатывает приложение к Договору - Соглашение по охране труда.

8.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.2.9. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.11. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима,

повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Договора.

9.2. В течение срока действия Договора стороны вправе в дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора и оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАОУ СОШ №11.

9.4. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

9.6. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

9.7. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

№ 1 Соглашение по охране труда.

№ 2 Перечень профессий и должностей работников для предоставления сокращенного рабочего дня.

№ 3 Перечень профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и смывающие и обезвреживающие средства.

Согласовано:

Заместитель директора по учебной работе:



Заместитель директора по воспитательной работе:



Заместитель директора по АХЧ:



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 11

Н.Н. Шигорина

« 01 » 12 2023 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы МАОУ СОШ №11

С.А. Русакова

М.п.
2023 год.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между работодателем и работниками МАОУ СОШ №11

1. Общие положения

- Соглашение по охране труда между работодателем и работниками МАОУ СОШ №11 на 2024-2026 год;
- Правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МАОУ СОШ №11;
- Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников;
- Данное соглашения вступает в силу с момента его подписания, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию сторон.

2. Обязательства администрации:

- обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ;
- своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней;
- обеспечивает выдачу работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы;
- осуществляет учет и расследование несчастных случаев учреждении;
- обеспечивает проведение СОУТ;
- обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений;
- контролирует выполнение к 01 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время;
- обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков,

планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации;

- контролирует порядок на территории школы и всех структурных подразделений;
- не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

3. Перечень мероприятий соглашения по охране труда МАОУ СОШ №11 совместно с работниками заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024-2026 годов работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственный исполнитель
1.Организационные мероприятия			
1.1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"	согласно графику	Директор, специалист по охране труда
1.2	Корректировка инструкций по охране труда (по профессиям).	по согласованию	Директор, специалист по охране труда
1.3	Проведение общего технического осмотра помещений на соответствие безопасной эксплуатации	ежемесячно	Зам. директора по АХЧ
1.4	Заседание комиссии по охране труда	1 раз в полгода	Директор
1.5	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	в течение года	Директор
1.6	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников	ежегодно до 15 августа	Директор
2.Технические мероприятия			
2.1	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода в соответствии с требованиями СанПин	в течение года	Директор
2.2	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	в течение года	Директор
2.3	Замена и утилизация ртутных ламп	в течение года	Зам. директора по АХЧ
2.4	Контроль над проведением мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях	август-октябрь	Директор
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			

16

3.1	Содержание в надлежащем состоянии помещений, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	в течение года	Директор, заведующие кабинетами, завхозы
3.2	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников	ежегодно до 1 сентября	Директор
3.3	Пополнение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ
3.4	Обеспечение средствами для уборки санитарных и других помещений	в течение года	Зам. директора по АХЧ
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России	в течение года	Зам. директора по АХЧ
4.2	Обеспечение работников мылом, и другими санитарно-гигиеническими средствами в соответствии с утвержденными нормами	в течение года	Зам. директора по АХЧ
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1	Корректировка и пересмотр инструкций о мерах пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	по мере необходимости	Директор
5.2	Пополнение и перезарядка первичных средств пожаротушения (огнетушители и др.)	контроль по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, завхозы
5.3	Организация обучения работников мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	в течение года	Директор
5.4	Обеспечение работы системы противопожарной сигнализации	в течение года	Зам. директора по АХЧ, завхозы

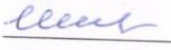
17

ПРИЛОЖЕНИЕ №2 к
Коллективному договору
МАОУ СОШ № 11

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

МАОУ СОШ № 11

 Н.Н. Шигорина

« 01 » 12 2023 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы МАОУ СОШ №11

С.А. Русакова

М.п.

2023 год.



Перечень

**профессий и должностей работников
для предоставления сокращенного рабочего дня**

1. Воспитатель - 7,2 час
2. Воспитатель группы компенсирующей направленности - 5 час
3. Учитель-логопед - 4 час
4. Учитель-дефектолог - 4 час
5. Музыкальный руководитель - 4,8 час
6. Социальный педагог - 7,2 час
7. Педагог-психолог - 7,2 час
8. Методист-7,2 час
9. Старший воспитатель-7,2 час
10. Педагог-организатор-7,2час
11. Инструктор по физической культуре -6 час
12. Воспитатель группы комбинированной направленности -7,2

ПРИЛОЖЕНИЕ №3 к Коллективному договору
МАОУ СОШ № 11

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

МАОУ СОШ № 11

С.С.Ш. - Н.Н. Шигорина
«01» 12 2023 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы МАОУ СОШ №11

С.А. Русакова

М.п.
2023 год.



**Перечень
профессий и должностей, работникам которых выдается мыло и
смывающие и обезвреживающие средства**

Должность	Что выдается	Норма на месяц	Обоснование
Повар	Мыло, защитный крем	400 гр. 100 мг	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н
Кухонный рабочий	Мыло, защитный крем	400 гр. 100 мг	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н
Дворник	Мыло, защитный крем	400 гр. 100 мг	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н
Младший воспитатель	Мыло, защитный крем	400 гр. 100 мг	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (зелья)	Мыло, защитный крем	400 гр. 100 мг	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н
Рабочий по комплексному обслуживанию ремонту зданий	Мыло, Защитный крем	400 гр. 100 мг	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н
Уборщик служебных помещений.	Мыло, Защитный крем	400 гр. 100 мг	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10.№ 1122н Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н

Прошито,
пронумеровано и скреплено
печатью

102
«Средняя
общеобразовательная
школа № 11
с углубленным
изучением
английского языка
(МАОУ СОШ № 11)
Директор
С.А. Русакова

Листов