

Работодатель: Директор МБОУ СОШ городского округа Кохма _____ С.С. Кумирова «27» июня 2024г.	От работников МБОУ СОШ городского округа Кохма, председатель СТК _____ З.В. Кондратьева «27» июня 2024г.
--	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
 средней открытой школы
 городского округа Кохма Ивановской области
 на 2024-2027гг.**

Принят на общем собрании коллектива работников «27» июня 2024 года

Почтовый адрес образовательной организации:

153512 Ивановская область, г. Кохма, ул. Кочетовой, д.36

Юридический адрес образовательной организации:

153512 Ивановская область, г. Кохма, ул. Кочетовой, д.36

Телефон: 8 (4932) 55 – 12 – 01

Электронная почта:

soch_distant@mail.ru

1. Общие положения

Коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя и направлен на сохранение социального мира и солидарности в коллективе. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации (ФЗ-273)», Уставом МБОУ СОШ городского округа Кохма.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице директора школы и работниками школы в лице председателя совета трудового коллектива (далее – СТК) от лица всех работников школы. Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем. На основании коллективного договора заключаются индивидуальные трудовые договоры с каждым работником учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором. Работодатель и председатель СТК школы признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои права самостоятельно.

В коллективном договоре МБОУ СОШ г.о. Кохма с учетом финансовых возможностей устанавливаются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, «Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза работников образования на 2023-2025 годы».

Коллективный договор, изменения и дополнения к нему подлежат регистрации и анализу в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования

Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем или представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 27 июня 2027 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 27 мая 2027 года.

Разработать совместно с представителем СТК ежегодный план мероприятий по выполнению условий Коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (п.2. ст.43 ТК РФ).

2. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности

Основные задачи – обеспечение четко налаженной образовательной деятельности школы, внедрение научно-образовательных форм организации управления и ведения образовательного процесса, оперативного и действенного инспектирования внутри школы, коррекционного педагогического воздействия на учащихся, материальная и моральная заинтересованность работников. В целях выполнения поставленных задач:

Работодатель обязуется (ст.22 ТК):

- признать и принять на себя обязательства двухстороннего соглашения;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Ивановской области, коллективным договором;
- осуществлять вопросы трудовых отношений с работниками в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ городского округа Кохма, Трудовым Кодексом и иными актами законодательства;

- вносить своевременно изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав школы, должностные обязанности при изменении условий труда и трудового законодательства;
- ознакомить вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами школы;
- обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым договором;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат и соответствующих льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами;
- предоставлять председателю СТК школы полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- рассматривать представления председателя СТК школы о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Работники обязуются (ст.21 ТК):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу школы;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- повышать свою квалификацию через каждые 3 года;
- проходит аттестацию на уровень квалификации через каждые 5 лет.

Председатель СТК обязуется (ст.30 ТК):

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы всех работников школы в Комиссиях по трудовым спорам и судебных органах по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников школы;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования по приостановлению работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию помещений школы к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- информировать коллектив школы о переговорах с директором школы;
- представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- совместно с администрацией школы контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование образовательного процесса в школе, повышения престижа школы, создании условий для творческого труда работников школы.

3. Участие работников и председателя СТК в управлении ОУ

Стороны обязуются:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым и связанными с ними экономическими вопросами работников школы, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
 - содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в соответствии со ст. 35.1 ТК РФ.
 - способствовать обеспечению реализации права участия представителя СТК в работе органов самоуправления школы (управляющий совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава учреждения, заблаговременно информировать и учитывать мнение СТК при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом;
 - содействовать внесению изменений и дополнений в устав учреждения:
 - о полномочиях общего собрания (конференции) работников и обучающихся по решению вопроса об изменении типа учреждения;
 - об обязательном участии СТК при решении вопроса об изменении типа учреждения;
- иное участие работников и председателя СТК в управлении ОУ осуществляется в случаях, предусмотренных , «Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской

области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза работников образования на 2023-2025 годы».

Работодатель обязуется:

- учитывать мнение председателя СТК школы в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- представлять председателю СТК школы информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с председателем СТК вопросы о работе школы, принимать предложения по ее совершенствованию;
- способствовать широкому доступу работников школы к информации о ходе дел в ОУ, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников школы о возможных планах развития и перспективах организации;
- обеспечить работникам школы профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам работников) за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, что закрепляется приложениями к коллективному договору;
- при заключении коллективного договора и соглашения предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:
 - организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
 - закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;
 - осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
 - закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
 - обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в учреждениях, в соответствии с федеральным и областным законодательством и коллективным договором.

Председатель СТК обязуется:

- выступать инициатором заключения двухстороннего соглашения в социально-трудовой сфере и коллективного договора в ОУ;
- разрабатывать предложения для включения в соглашение и коллективный договор учреждения необходимых мер по росту заработной платы работников, предоставлению им льгот и компенсаций за счет средств учреждений, поступающих от приносящей доход деятельности;
- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, соглашения;
- обеспечивать членов СТК нормативной документацией по социально-трудовым вопросам;
- не организовывать проведение забастовок и иных акций протеста в отношении работодателя по соглашению в период его действия при условии выполнения взаимных обязательств.

4. Трудовые отношения, оплата труда, материальное стимулирование труда

Стороны обязуются:

- обеспечивать права работников на достойный труд и защиту от безработицы;
- при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенных в письменной форме;
 - трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме;
 - заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом;
 - содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ;
 - условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться;
- иное в части трудовых отношений, оплате труда, материальном стимулировании труда осуществляется в случаях, предусмотренных , «Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза работников образования на 2023-2025 годы».

Работодатель обязуется с учетом мнения СТК:

- устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом преемственности классов;
- принимать на работу учителей только на вакантные должности;
- неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости;
- своевременно проводить расчет заработной платы работников, ее уточнение в связи с изменениями в оплате труда работника;
- при наличии средств в ФОТ работников школы устанавливать дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью: работа с библиотечным фондом, работа с сайтом образовательной организации на портале Департамента образования Ивановской области и другие работы по информатизации и электронному документообороту, контроль и руководство работой УКП при ИУ, социальная работа с учащимися, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, и их семьями, за руководство школьным методическим объединением »;
- производить оплату труда согласно Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ г.о. Кохма в соответствии со штатным расписанием;
- осуществлять компенсационные выплаты работникам (доплаты и надбавки):
 - за преподавательскую работу в исправительном учреждении ФКУ ИК-5 УФСИН по Ивановской области согласно Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ г.о. Кохма;
 - за ведение классной документации группы учащихся – сумма рублей устанавливается за месяц, исходя из ФОТ (в среднем на группу в количестве 12 учащихся);
- выплату заработной платы производить 7 и 22 числа каждого месяца;
- в случае задолжности по оплате труда (ст. 236 ТК) работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/3 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый месяц задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты в день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

- гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
- составлять расчет заработной платы работников школы на 1 сентября и 1 января текущего года и согласовывать с председателем СТК школы;
- своевременно вносить изменение в оплату труда учителей в связи с изменением квалификации, получения почетных званий и т.п. ;
- оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной нормы должностными обязанностями, или предоставлять отгулы;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда, творческую инициативу и другие достижения применять поощрения, предусмотренные ст.191 ТК, Положением о премировании работников МБОУ СОШ г.о. Кохма;
- заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:
 - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
 - размеры выплат компенсационного характера согласно приказа Минтруда России № 988н, Минздрав России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (в действующей редакции);
 - размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев;
- своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;
- изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, указанных в ТК РФ (ст.72 ТК РФ);
- соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме;
- согласно трудовому законодательству перевод работника на дистанционную форму работы осуществляется с соблюдением требований ст.49.1 ТК РФ;
- в соответствии с ч.1 ст.312.3 ТК РФ в соглашении о дистанционной работе должны быть отражены следующие условия: причины, по которым работник переводится на дистанционную работу; место дистанционной работы (место жительства работника или иное место, где работник должен работать удаленно); порядок и сроки обеспечения работника необходимыми техническими средствами и программным обеспечением; порядок взаимодействия с руководством образовательной организации и другими работниками; порядок и сроки предоставления отчетов о выполненной работе; размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им технических средств, а также порядок оплаты интернет-трафика и услуг телефонной связи; (ч.8 ст.312.2 ТК РФ);

- режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается работодателем, при этом он может отличаться от прежнего (ч.1.ст. 312.4 ТК РФ); перевод работника на дистанционную работу не может являться основанием для снижения ему заработной платы (включая установленные стимулирующие и компенсационные выплаты) (ч.2 ст.9, ч.1 ст.129, 132, ч.1,2 ст. 135 ТК РФ);
- до подписания трудового договора с работником в учреждение ознакомить их под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с СТК школы.
- предусматривать в трудовых договорах с работниками:
 - выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
 - преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях по профилю работы;
- проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, разрабатываемом и утверждаемом ОУ самостоятельно;
- предусмотреть в приложениях к коллективному договору меры по материальной поддержке семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, беременных женщин и других категорий работников, а также в случае рождения ребенка;
- принимать меры по оборудованию рабочих мест в соответствии с высокими технологиями и стандартами безопасности; подбору и расстановке персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника; социальному и экономическому стимулированию работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития;
- информировать СТК не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников; при этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
 - ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
 - сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 30 и более человек в течение 90 календарных дней;
 - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении;

- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии за счет средств учреждения;
- сохранять за работником средний месячный заработок на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

Председатель СТК обязуется:

- проводить общественный контроль за:
 - соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ;
 - обеспечением занятости работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций;
 - за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- ликвидацией просроченной задолженности по оплате труда;
- проводить обучение членов СТК по вопросам законодательства о труде, охране труда;
- контролировать предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату;
- обеспечивать оказание бесплатной методической и практической помощи по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры;
- предоставлять консультационную и правовую помощь работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий;
- за несвоевременную выплату заработной платы может
 - потребовать в соответствии с ТК привлечения к ответственности работодателя;
 - обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.41-3, 210 Кодекса РФ об административных правонарушениях);
- вести переговоры с работодателем в целях регулирования разногласий между работодателем и работниками школы (ст.372 ТК);
- принимать участие в составлении оснований заработной платы работников школы на 1 сентября и 1 января текущего учебного года, согласовывать учебную нагрузку педагогов;
- осуществлять контроль за правильностью установления должностных окладов, ставок заработной платы, компенсационных доплат и стимулирующих выплат работникам школы.

Оплата труда

Стороны обязуются:

С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривают в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

Устанавливают в ОУ перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат, которые конкретизируются и фиксируются в приложении к коллективному договору.

Работодатель обязуется:

- производить оплату труда педагогических работников учреждений за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;
- оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала;

- заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме;
- в письменной форме извещать каждого работника учреждений образования о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);
- может перечислять заработную плату работнику на указанный им счёт в банке;
- обеспечивать работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт учреждения;
- обеспечивать занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производить в полном размере;
- сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнение коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу порядке предусмотренном ТК РФ (оплата работникам за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (ст. 142 ТК РФ);
- в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (Ст. 142 ТК РФ);
- обязан предусмотреть в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

Работодатель обязуется с учетом мнения СТК:

- разрабатывать положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

- предусматривать в положении об оплате труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

а) принятых федеральных, региональных, муниципальных правовых нормативных актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда учреждений, Соглашений и коллективных договоров;

б) при разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с СТК (принцип прозрачности);

- в порядке предусмотренным ст.372 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в

выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интерес всех или большинства работников;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда при установлении конкретных размеров доплат работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда (согласно приказа Минтруда России № 988н, Минздрав России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (в действующей редакции); Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277);

- установленные работнику размеры и (или) условия повышения оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда;

- при выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, повышение оплаты труда:

а) сокращая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2014г. № 726;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

в) повышение оплаты труда – не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (на основании ст.92 ТК РФ, Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда, компенсации работникам могут не выплачиваться.

Председатель СТК обязуется:

- участвовать в установлении систем оплаты труда;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

иное участие работников и председателя СТК в регулировании трудовых отношений, оплаты труда работников, стимулирования их труда осуществляется в случаях, предусмотренных , «Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020-2022гг».

Гарантия занятости

Работодатель обязуется:

- обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- при приеме сотрудников на работу знакомить их (под роспись) с Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда;
- при приеме на работу с работником заключается Трудовой договор в письменной форме без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы;
- в случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом работника не менее чем за два месяца;

- согласовывать с председателем СТК:
 - расписание учебных занятий для учащихся;
 - график работы младшего обслуживающего персонала;
 - приказ о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
 - графики дежурства по школе;
 - график ежегодных отпусков;
 - приказ о перенесении отпуска, об отзыве из отпуска работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
 - поощрения и взыскания работников.

Председатель СТК обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением директором школы трудового законодательства в вопросах занятости работников;
- осуществлять правильность ведения трудовых книжек;
- консультировать работников школы по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны обязуются:

При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что:

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов;
- для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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»;
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку;
- режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к коллективному договору образовательной организации;
- работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536;
- педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляются длительные отпуска сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644;
- в соответствии с результатами специальной оценки условий труда работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2014г № 726.

- в каникулярный период администрация вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику;
- учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения СТК; эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись;
- предоставлять ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск по окончании учебного года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и СТК;
- запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:
 - в течение двух лет подряд,
 - а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ);
- отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника; при этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в соответствии с установленным порядком;
- по соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск;
- ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала;
- ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере;
- исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника;
- учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска;
- расчёт средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;
- работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- серьезной аварии дома – до пяти календарных дней; (ст.128 ч.2, ст.263 ТК);
- предоставлять работникам учреждений оплачиваемые кратковременные отпуска:
 - бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
 - бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
 - рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;
 - смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;
 - председателю СМК - не менее 4-х рабочих дней в год с учётом производственных и финансовых возможностей школы (абз.2 ст. 116 ТК РФ);
 - уполномоченным по охране труда – не менее 2 рабочих дней в год с учётом производственных и финансовых возможностей школы (абз.2 ст. 116 ТК РФ);
 - 1 сентября родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
 - работникам школы, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - не менее 2 рабочих дней с учётом производственных и финансовых возможностей школы (абз.2 ст. 116 ТК РФ);
- дополнительные оплачиваемые отпуска присоединять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- в приложения к Коллективному договору включается локальный акт: Положение о ежегодно оплачиваемых отпусках работников МБОУ СОШ г.о. Кохма и положение о ежегодно дополнительно оплачиваемых и неоплачиваемых отпусках работников МБОУ СОШ г.о. Кохма;
- иные условия регламентируются в случаях, предусмотренных «Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза работников образования на 2023-2025 годы».

Работодатель обязан соблюдать:

- в МБОУ СОШ г.о. Кохма установлена 5-ти дневная рабочая неделя;
- директор школы работает в режиме 8 часового рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели. Такую же рабочую неделю имеют зам. директора по УВР, вахтёр;
- уборщик служебных помещений имеет 36 часовую рабочую неделю;
- рабочий день учителя определяется его учебной недельной нагрузкой по расписанию уроков и расписанию занятий внеурочной деятельностью, утвержденному директором школы на 1 полугодие и 2 полугодие учебного года; для каждого работника школы устанавливается график работы на каждый день (ФЗ-273);
- очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с каждым работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБОУ СОШ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются в течение летних каникул, этот график распространяется и на технический персонал;

- график отпусков составляется на каждый календарный год и не позднее 15 декабря (ст.123 ТК) текущего года доводится до сведения всех работников;
- о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;
- продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производят с согласия работника в случае, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ;
- дежурство по школе должно начинаться за 15 минут до начала групповых консультаций и продолжаться не более 15 минут после их окончания;
- обеспечить в любое время года замену в работе сотрудников на период санаторно-курортного лечения;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена;
- привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя;
- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:
 - сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
 - работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
 - Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
 - Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)
 - По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ в редакции №90-ФЗ от 30.06.2006)»;
- работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулы распределяется в соответствии с нагрузкой до начала каникул;
- привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением о системе оплаты труда работников школы;

6. Улучшение условий и охраны труда

Стороны совместно:

- создают и организуют работу комиссий по охране труда и здоровья работников школы;

- осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, обучением и проверкой знаний по охране труда работодателей, предоставлением компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в школе;
- разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда, социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников;
- обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 ст.17 Федерального закона от 26.12.2013г № 426-ФЗ;
- обеспечивают выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации помещений школы с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации, соответствия требованиям пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

Работодатель обязуется:

- обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечить разработку локальных актов, содержащих требования охраны труда работников и утвердить с учетом мнения председателя СТК школы;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- проводить инструктаж по охране труда и проверку помещений школы на соответствие требованиям охраны труда;
- проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья;
- при составлении расписания учебных занятий, по возможности, предусмотреть педагогам один свободный день для самостоятельной методической подготовки;
- обеспечивать в целях охраны труда:
 - соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
 - составлять расписание групповых консультаций с количеством «окон» не более 2 в день, иное по согласованию с учителем;
- организовать разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ повышенной опасности и утверждает их по согласованию с председателем СТК;
- организовать за счет средств учреждения обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ст. 225 ТК РФ;
- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда;
- обеспечивать за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в ст.213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, молока или

компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются локальным актом, являющимся приложением к коллективному договору;

- организовать обеспечение безопасных условий и охраны труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ;
- обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочего места по условиям труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предусматривать стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда за участие в общественном управлении учреждением, но не менее 5% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.53 Трудового кодекса РФ) с учётом финансовых возможностей школы;
- обеспечивать школу аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

Председатель СТК обязуется:

- осуществляет общественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду совместно с уполномоченным по охране труда школы;
- проводить экспертизы условий труда с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законом норм условий труда;
- требовать приостановление работ при угрозе жизни и здоровью работников школы;
- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- регулярно проводит разъяснительную работу среди работников школы по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий;
- защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- организовать проведение проверок состояния охраны труда в школе, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями;
- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

8. Обеспечение социальных гарантий

8.1. Социальная защита работников на страховых принципах

Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное медицинское страхование (ст.2 ТК);
- обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинские, социальные, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного и пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК);

- учитывать при заключении дополнительных соглашений (заключаются при внесении существенных изменений в условия труда) условия указанные в ст.73 ТК РФ:
 - работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;
- обеспечивать за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в ст.213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Председатель СТК обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральным Законом (ст.21 ТК);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный и пенсионный фонды;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с ФЗ;
- контролировать сохранность архивных документов;
- изучать социально-бытовые условия работников школы и ветеранов труда, оказывать им помощь в решении социально-бытовых проблем;
- проводить работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул;
- содействовать оказанию материальной помощи сотрудникам школы из средств экономии заработной платы работников школы.

8.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников

Работодатель обязуется:

- своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров;
- при прохождении диспансеризации работникам гарантируется:
 - освобождение работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
 - для работников предпенсионного возраста и работников, получающих пенсии, - освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ);
- освобождать от работы беременных женщин с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если таковые не могут быть проведены в нерабочее время;
- работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- организовать работы по профилактике ВИЧ-инфекции.

Председатель СТК обязуется:

- контролирует своевременность и правильность сохранения заработной платы по месту работы работникам школы, направленным на медицинское обследование в

соответствии с Трудовым законодательством за весь период его проведения (ст.185 ТК);

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и работодателем задачи по их предупреждению; контролировать расходование средств социального страхования;
- обеспечивать детей до 14 лет сотрудников школы путевками в летние оздоровительные лагеря;
- организовывать посещение больного работника на дому, в лечебных учреждениях, оказывать необходимую помощь;
- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда и технике безопасности, за предоставление ежегодных и дополнительных отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников.

8.3. Организация культурно-массовой работы

Работодатель обязуется:

- оказывать посильную помощь в организации культурно-массовых мероприятий, праздников, юбилейных торжеств;

Председатель СТК обязуется:

- организовывать проведение юбилейных и памятных дат, праздников по желанию коллектива и самого юбиляра;
- по возможности организовывать коллективные поездки на природу, экскурсии.

9. Гарантия деятельности председателя СТК школы:

Работодатель обязуется:

- работодатель признает председателя СТК школы единственным защитником прав и интересов работников по вопросам, связанным с трудовыми, экономическими и социальными отношениями. Работодатель признает право председателя СТК школы на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК):
 - экономического положения организации;
 - реорганизации или ликвидации учреждения;
 - предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
 - предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- не подвергать работников, входящих в состав СТК дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия председателя СТК;
- не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав СТК, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора работодатель и председатель СТК осуществляют постоянно. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у него информацию. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель обязуется:

- по требованию председателя СТК школы расторгает трудовой договор с лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;

- в случае невыполнения обязательств со стороны председателя СТК информировать работников школы о невыполнении им обязательств по договору, а также вносить предложения на общее собрание коллектива работников школы по спорным вопросам.

Председатель СТК школы:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;
- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные формы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в исполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

11. Порядок рассмотрения споров

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК). Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61.ТК).

12. Заключительные положения

Коллективный договор заключен с «27» июня 2024 года на три года до «27» июня 2027 года.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения изменений и дополнений в локальные акты школы необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании коллектива работников школы. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в локальные акты школы, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения. Если работники организации на общем собрании работников выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст.372 ТК.

Коллективный договор имеет приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1)
2. Положение об оплате труда работников (приложение 2)
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (приложение 3)
4. Форма трудового договора с работником (приложение 4)
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами (приложение 5)
6. Комиссия по трудовым спорам (приложение 6)
7. Положение о премировании работников МБОУ СОШ г.о. Кохма (приложение 7)

8. Положение о ежегодно оплачиваемых отпусках работников МБОУ СОШ г.о. Кохма (приложение 8).
9. Положение о ежегодных дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусках работников МБОУ СОШ г.о. Кохма (приложение 9).
10. Соглашение по охране труда (приложение 10)
11. План оздоровительно-профилактических мероприятий (приложение 11).