**муниципальное общеобразовательное учреждение**

**« Сарафоновская средняя школа» Ярославского муниципального района**

**(МОУ Сарафоновская СШ ЯМР)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2018-2021 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателя:ДиректорМОУ Сарафоновская СШ ЯМР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Г. КозловскаяМ.П. | Представитель работников:Председатель СТКМОУ Сарафоновская СШ ЯМР\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Павлова |

Принят на собрании трудового коллектива  « 30 » августа 2018 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.

Руководитель по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, ФИО)

М.П.

с. Сарафоново

Адрес:

1505508, Российская Федерация,

Ярославская область,

Ярославский район,

с. Сарафоново,

д. 55

тел. 8(4852) 94-05-45 **СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Раздел** | **Название раздела** | **Стр.** |
| I. | **Общие положения** | 2 |
| II. | **Трудовой договор** | 3 |
| III.  | **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников** | 5 |
| IV. | **Высвобождение работников и содействие их трудоустройству** | 6 |
| V. | **Рабочее время и время отдыха** | 7 |
| VI. | **Оплата и нормирование труда** | 11 |
| VII. | **Социальные гарантии, льготы и компенсации** | 13 |
| VIII. | **Охрана труда и здоровья** | 14 |
| IX. | **Гарантии деятельности СТК** | 16 |
| X. | **Обязательства СТК** | 17 |
| XI. | **Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.** | 17 |
|  |  |  |
| **Приложение № 1** Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ Сарафоновская СШ ЯМР. |  |
|  |  |
| **Приложение № 2**Соглашение по охране труда. |  |
| **Приложение № 3**Перечень должностей, дающих право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МОУ Сарафоновская СШ ЯМР. |  |
| **Приложение № 4**План работы совета трудового коллектива по оздоровительной, физкультурно-спортивной массовой работе с сотрудниками МОУ Сарафоновская СШ ЯМР.  |  |
| **Приложение № 5**Соглашение о внесении изменений в региональное отраслевое Соглашение по учреждениям системы образования Ярославской области.  |  |
|  |  |

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Сарафоновская средняя школа» Ярославского муниципального района и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со [ст. 40](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=LAW;n=219114;fld=134;dst=100297) - [44](https://login.consultant.ru/link/?req=doc;base=LAW;n=219114;fld=134;dst=100332) Трудового кодекса Российской Федерации.

 Коллективный договор заключен в соответствии с:

* Федеральным законом РФ от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ «Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
* Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ЗО РФ);
* Федеральным законом от 30 ноября 1994 года №51-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации» (далее – ГК РФ);
* иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессио­наль­ных интересов работников муниципального общеобразовательного учреждения «Сарафоновская средняя школа» Ярославского муниципального района (далее - учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

 Соблюдение правовых норм, включенных в договор, обязательно для сторон. Их нарушение может быть предметом трудового спора, который рассматривается в соответствии с законодательством, в том числе может быть обжаловано в Федеральной инспекции труда и в суде.

1.2. Сторонами договора являются:

* работники учреждения, в лице их представителя – председатель совета трудового коллектива Павлова Ольга Васильевна, действующий на основании протокола заседания совета трудового коллектива от 30.08.2018 г. № 1 (далее СТК) работодатель, в лице его представителя – директора Козловской Светланы Георгиевны, действующий на основании Устава учреждения и приказа от 29.08.2013 г. № 26 К «О приеме на работу на должность директора » по управлению образования Администрации ЯМО (далее — работодатель)

1.3. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Все работники учреждения могут уполномочить председателя СТК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, на условиях, установленных СТК, а также могут регулировать свои отношения самостоятельно в индивидуальном порядке (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Все положения настоящего договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством. В договор включены отдельные нормативные положения законодательства о труде, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в договоре.

 Если в период действия настоящего договора обнаружится, что какие-либо включенные в него нормы ухудшают положение работников по сравнению с принятым (в том числе вновь) законодательством, иными утвержденными нормативно-правовыми актами и соглашениями, эти нормы утрачивают силу и не подлежат исполнению.

1.7. Стороны договорились, что:

Работодатель:

* доводит текст договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 календарных дней после его подписания под роспись;
* доводит текст договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора под роспись;
* выдаёт, по письменному заявлению работника, заверенную выписку из договора.

СТК:

* обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать его реализации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч.1 ст.57 ГК РФ; ч. 5 ст. 43 ТК РФ)..

1.10. При смене формы собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном (ст. 44 ТК РФ). 1.12. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.14. Стороны пришли к Соглашению:

* признавать работу в качестве председателя СТК и в составе выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников и их аттестации;
* включать представителей СТК в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников, в состав органов самоуправления;
* предоставлять возможность СТК использовать техническую базу учреждения (интернет, электронная почта и т.д.) для реализации его задач;
* предоставлять СТК необходимое помещение для проведения собраний работников;

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами.

1.16. Срок действия настоящего договора — 3 (три) года. По соглашению сторон он может быть продлен еще на 3 (три) года. (ч. 1, 2 ст. 43 ТК РФ)

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

**II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным соглашением, настоящим договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, с изложением всех существенных условий найма, предусмотренных ст. 56, 57 ТК РФ. Каждый экземпляр трудового договора подписывается работодателем и работником.

 Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя.

При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст.65 ТК РФ.

 Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Стороны согласились, что на все постоянные рабочие места заключаются бессрочные трудовые договоры.

 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ) либо по соглашению сторон без учёта характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

 К обязательным условиям трудового договора относятся:

* объем учебной (педагогической) нагрузки,
* режим и продолжительность рабочего времени,
* условия оплаты труда (в том числе должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат за дополнительную работу), льготы и компенсации.

 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющего неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливаются директором учреждения с учетом мнения (по согласованию) СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной (педагогической) нагрузки в новом учебном году. Директор должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.6.Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из нормативного количества рабочих часов в неделю, количества обучающихся и классов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с СТК. Объем педагогической нагрузки для педагогов-специалистов зависит от количества детей, классов, групп.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации учреждения в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, в том числе в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной (педагогической) нагрузки учителя (педагога) в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся (воспитанников), классов (групп);
* временного увеличения объема учебной (педагогической) нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе учителя (педагога), ранее выполнявшего эту учебную (педагогическую) нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

 В указанных в пункте "б" случаях для изменения учебной (педагогической) нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

 В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон или в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменении количества часов работы по учебному плану.

 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников МОУ Сарафоновская СШ ЯМР.

 Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.13. Перевод работника на другую работу допускается с соблюдением требований, предусмотренных в ст. 72, 73, 74 ТК РФ.

2.14. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкциейи иными локальными нормативными актами, действующими и в учреждении.

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

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель, с учетом мнения СТК в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3**. Работодатель обязуется:**

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Направлять педагогических работников на обучение для повышения квалификации не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ЗО РФ).

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

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию образовательных программ, при получении ими образования соответствующего уровня впервые и работникам, поступающим на обучение в данные учреждения, в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию образовательных программ, при получении основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в порядке, предусмотренном ст. 176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, в порядке, предусмотренные ст.177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и, при присвоении работнику квалификационной категории, изменять размер должностного оклада, ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

*4. Работодатель обязуется:*

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с  не соответствием работника  занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в следствие сокращения численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (п.5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения СТК (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе, при сокращении штатов, работникам с более высокой производительностью и квалификацией.

4.4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

* лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
* работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

4.5. В случае высвобождения работников работодатель содействует их трудоустройству на новых рабочих местах, в т.ч. и в других учреждениях.

4.6. На всех работников учреждения, проработавших более 5 дней, заводится трудовая книжка. В случае расторжения трудового договора в день увольнения работнику выдается трудовая книжка и производится расчет.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения , утверждённое приказом директора *(Приложение 1),* учебным планом учреждения, календарным учебным графиком, учебным расписанием, графиками работы *(графиками сменности)* , утверждаемыми директором с учётом мнения СТК в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ст. 91, 92, 94 - 96, 333 ТК РФ,

 Приказом Министерства образования и науки РФ 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» (далее - Приказ № 1601);

Постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года N 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и  детства на селе» (далее – Постановление N 298/3-1).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ; Приказ № 1601):

* продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю – педагогам-психологам, социальным педагогам, преподавателям-организаторам ОБЖ, педагогам-библиотекарям, воспитателям осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
* продолжительность рабочего времени 30 ч. в неделю за ставку – воспитателям, осуществляющим присмотр и уход за детьми в группах продленного дня;
* продолжительность рабочего времени 20 ч. в неделю за ставку – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
* норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю – учителям 1 – 11 классов, педагогам дополнительного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю - 36-часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (п. 1.3. Постановления N 298/3-1). Заработная плата данным работникам выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части, устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке;
* женщине, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет (п. 3 ст. 256 ТК РФ).

5.6. Расписание занятий составляется и утверждается работодателем по согласованию с СТК с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

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

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

5.8. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

 Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

 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).

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.

5.9. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается работодателем по согласованию с СТК.

5.10. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

 В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

 В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК (ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

 Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

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

 Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.14. Продолжительность рабочего дня работников непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 N 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» п. 1).

Для учителей и педагогов дополнительного образования (педагогических работников) продолжительность рабочего дня уменьшается на один час, за счет уменьшения ненормируемой части рабочего времени (не учебная (преподавательская) работа).

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

5.15.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работникам-инвалидам – в соответствии с законодательством РФ (ст. 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

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

 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется:

* Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.
* Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными факторами производственной среды и трудового процесса (по результатам Специальной оценки условий труда).

5.18. Предоставить педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ; п. 4 ч 5 ст. 47 ЗО РФ).

5.19. Установить продолжительность рабочей недели пятидневная – непрерывная рабочая неделя с соответственно с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка *(Приложение № 1)* и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

 Учителям и воспитателям обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (п. 3 ст. 108 ТК РФ).

Для остальных работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (п. 1 ст. 108 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания может использоваться работником по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Работник вправе во время перерыва отлучаться как с места выполнения работы, так и с территории учреждения.

Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, данные условия прописываются в трудовом договоре (п. 1 ст. 108 ТК РФ).

5.21. 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.

5.22. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (п. 2 ст. 128 ТК РФ):

* инвалидам войны до 60 календарных дней в году;
* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней;
* военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период – до 35 календарных дней;
* лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда" до 35 календарных дней;
* лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог - до 35 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
* работникам, допущенным к вступительным испытаниям, по образовательным программам высшего образования - 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);
* работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ);
* работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173 ТК РФ);
* работникам, допущенным к вступительным испытаниям, по образовательным программам среднего профессионального образования - 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ);
* работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев (ст. 174 ТК РФ);
* работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
* работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы - на недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
* работникам, удостоенным звания Героя Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам орденов Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой славы - до трех недель в году в удобное для них время года;
* супругам военнослужащих, для уравнивания с продолжительностью отпуска военнослужащих, по их желанию - на недостающие до этого продолжительности дни (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
* женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ).
* работникам, в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
* работникам, в случае его свадьбы (свадьбы детей работника) – до 5 календарных дней;
* работникам, на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
* работникам для проводов детей в армию – до 3 календарных дней.

 Этот отпуск по заявлению работников может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использоваться отдельно как полностью, так и по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

Работник, получивший отпуск без сохранения заработной платы, вправе отказаться от его использования и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, поставив об этом в известность работодателя.

5.23. Работодатель обязуется предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере [среднего заработка](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и порядке, который устанавливается Федеральными законами.

5.24. Работодатель обязуется предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по его желанию в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 262\_1 ТК РФ).

**VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда работников МОУ Сарафоновская СШ ЯМР *.*

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указаниями всех видов и размеров выплат и удержаний. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 29 число каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренным Постановлением Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011 г., решениями муниципального совета Ярославского муниципального района от 20.05.2014 г. № 24 и от 30.11.2017 № 81, Положением о системе оплаты труда работников МОУ Сарафоновская СШ ЯМР включающим в себя:

* выплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором, трудовыми договорами и иными локальными актами;
* значения повышающих коэффициентов;
* базовые оклады работников, предусмотренные штатными единицами по соответствующим квалификационным группам (ПКГ);
* выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты социального характера;
* выплаты стимулирующего характера – вознаграждения за эффективность труда (квартальные);
* другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Изменение значений повышающих коэффициентов производится:

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение повышающего коэффициента, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оклада с учетом нового коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы:

* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей школы;
* вознаграждение следует за достижением результата;
* правила определения вознаграждения доводятся каждому работнику;
* принятие решений о выплатах и их размерах согласуется с комиссией по распределению стимулирующих выплат

6.6*.* На работников учреждения составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7 Распределение стимулирующего фонда учреждения производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ Сарафоновской СШ ЯМР и Положением по установлению показателе эффективной деятельности работников МОУ Сарафоновской СШ ЯМР к положению о системе оплаты труда работников МОУ Сарафоновская СШ ЯМР

6.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника согласовываются с СТК и производятся в соответствии Положением о системе оплаты труда работников МОУ Сарафоновская СШ ЯМР.

6.9. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу, письменно предупредив об этом работодателя, на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

 При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

6.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклад, ставки заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.11. Любые удержания из заработной платы производятся только на основании письменного приказа директора учреждения и с уведомлением работника под роспись.

 Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере, рассматривается как принудительный труд, который запрещён (ст. 4 ТК РФ).

6.12. Работодатель (или уполномоченное лицо) своевременно знакомит всех работников с условиями (тарификацией) оплаты труда, а так же табелем учёта рабочего времени.

6.13 Работодатель обязуется:

6.13.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний с предоставлением каждому работнику расчётного листка (ст. 136 ТК РФ).

6.13.2. Производить выплату отпускных не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении — в последний день работы (ст. 80 ТК РФ)

6.13.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении производить денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.13.4. Производить оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

 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.

6.14. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника или родителей. Оплата в данном случае производится как за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);

6.15. Работодатель выплачивает работникам, за счёт средств учреждения, пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня согласно общему трудовому стажу в соответствии с пп. 1 п. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством";

6.16. Экономия фонда оплаты труда распределяется учреждением  самостоятельно. Совместным решением работодателя и выбранного СТК учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на премирование работников;

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт работодатель;

6.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения СТК в порядке, установленном [статьей 372](http://docs.cntd.ru/document/901987635) ТК РФ и Положением об оплате труда, и прописываются в трудовым договоре (ст. 147 ТК РФ).

 Повышение заработной платы производится по результатам специальной оценке условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда") (далее – ФЗ № 426).

 Работодатель не вправе отказать работнику, занятому во вредных и (или) опасных условиях труда, в повышенном размере оплаты его труда до тех пор, пока на каждое рабочее место с условиями труда, не дано заключение о том, что оно соответствует требованиям безопасности.

 6.19. СТК учреждения:

6.19.1. Принимает участие в работе комиссии по разработке локальных нормативных актов учреждения по оплате труда;

6.19.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам;

6.19.3. Представляет и защищает трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и в суде.

**VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии со ст. 108 ЗО РФ для педагогических работников в должностные оклады (ставки заработной платы) включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года. ( Письмо ДО ЯО № 1708/ 01-10 от 27.08.2013 г.)

 Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и интернет ресурсами в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание.

7.3. Несет ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (ст. 89 ТК РФ).

7.4. При проведении аттестации педагогических работников учреждения в соответствии со ст. 49 ЗО РФ, и приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» соблюдаются следующие условия:

* + 1. Оплата труда педагогических работников учреждения, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.
		2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, учитываются в соответствии с региональным отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, в соответствии с ФЗ № 426, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

 Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда  *(Приложение №* 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашениям по охране труда, денежные средства из плана финансово-хозяйственной деятельности и дополнительных услуг в суммах, установленных Соглашениям.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (ФЗ № 426).

 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда).

 Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать на начало учебного года обучение по охране труда работников учреждения и проверку их знаний требований охраны труда.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счёт учреждения.

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

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

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) СТК (ст. 212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК (ст. 212 ТК РФ). Организовать обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года членов школьной комиссии по охране труда.

8.14. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда с составлением актов проверки одни раз в год (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений (ст. 212 ТК РФ).

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (ст. 212 ТК РФ).

8.17. Предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий (в соответствии с соглашением по охране труда).

8.18. Совместно с СТК вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министрерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. № 580н

Работники обязуются:

* соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
* проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) .

Работник имеет право:

* на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
* получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
* на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. При этом ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
* на запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте в органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также в СТК.;
* обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

СТК обязуется:

* организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов СТК и других работников учреждения (*Приложение № 5*);
* проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**IX. Гарантии деятельности СТК**

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4. Увольнение работника, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) СТК.

9.5. Работодатель обязан предоставить СТК помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой

9.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

 9.8. Работодатель информирует коллектив не реже одного раза в год о размерах финансовых поступлений (средств бюджета, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений организаций и частных лиц) и их расходовании (согласно плана финансово-хозяйственной деятельности).

9.9. Взаимодействие руководителя с СТК осуществляется посредством:

* учета мотивированного мнения СТК ;
* согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением СТК выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение СТК не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
* согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) СТК (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; установления доплаты по результатам специальной оценки условий труда.

5) положение об оплате труда работников МОУ Сарафоновская СШ ЯМР;

6) другие локальные нормативные акты.

9.11. С учетом мотивированного мнения СТК производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников учреждения ;
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

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

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.12.По согласованию с СТК производится:

* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(ст. 190 ТК РФ);*
* установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из фонда оплаты труда;
* распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы.

**X. Обязательства СТК**

10. СТК обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

10.2. Осуществлять контроль за:

* соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
* правильностью ведения, хранения трудовых книжек работников и своевременностью внесения в них записей;
* соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, на соответствие занимаемой должности;
* за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
* за охраной труда в учреждении;

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

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

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.9. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

**XI. Контроль выполнения коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Принимают решения о продлении действия договора (согласно п. 1.16 договора).

11.8. Проводят переговоры по заключению нового договора за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.

**Приложение № 2**

**к Коллективному договору**

**Соглашение по охране труда в МОК Сарафоновской СШ ЯМР**

**на 2018 – 2020 г. г.**

Работодатель в лице директора МОУ Сарафоновская СШ ЯМР Козловской Светланы Георгиевны (далее - директор), действующей на основании Устава, и совет трудового коллектива МОУ Сарафоновская СШ ЯМР (далее СТК) в лице председателя Павловой Ольги Васильевны, действующей на основании Положения о деятельности совет трудового коллектива МОУ Сарафоновская СШ ЯМР, составили настоящее соглашение о нижеследующем:

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МОУ Сарафоновская СШ ЯМР (далее учреждение).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с СТК.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором и СТК.

**2. Задачи сторон соглашения**

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, СТК по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в учреждении, подготовка соответствующих предложений в переделах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

**3. Функции соглашения**

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, СТК, а также работников учреждения по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья обучающихся и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2.Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в учреждении; участие в проведении обследований по обращениям работников учреждения и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в учреждении.

3.4. Содействие администрации учреждения во внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно – гигиенических устройств, обеспечения работников учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.

3.6. Оказание содействия администрации учреждения в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

**4. Права сторон**

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на заседаниях СТК сообщения администрации учреждения (ее представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.4. Вносить предложения администрации учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в учреждении.

4.6. Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников учреждения.

**5. Улучшение условий охраны труда**

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

* организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
* распределение функциональных обязанностей и ответственность руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
* оценку состояния условий труда на рабочих местах;
* своевременное рассмотрение несчастных случаев;
* основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением, прилагаемым к договору.

**5.1. Администрация учреждения обеспечивает в целях охраны здоровья работников:**

* соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режимов;
* снабжение учебных помещений необходимым инвентарем и моющими средствами;
* создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы.

**5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде**

**и охране труда обязан:**

* обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда;
* обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;
* организовать надлежащее лечебно-профилактическое обслуживание работников за счёт средств работодателя;
* обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
* обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
* информировать работников о состоянии условий и охраны на рабочих местах, о существующем риске повреждения и полагающихся работникам средствам индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
* обеспечить работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами за счёт средств работодателя;
* обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
* проводить специальную оценку условий труда;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а так же от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, а так же для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
* возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;
* производить запись в трудовую книжку о наименовании профессии или должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) или тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих).

Работодатель несёт ответственность за не обеспечение работников здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

**5.3. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде**

**и охране труда обязаны:**

* работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относится к имуществу учреждения;
* соблюдать требования охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать администрацию учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

**Взаимные обязательства администрации и СТК:**

* осуществлять административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
* для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда;
* регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников учреждения.

**6. Действие соглашения**

6.1**.** Настоящее соглашение заключено сроком на три года.

6.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

6.3. Действие контроля Соглашения и порядок за его выполнением определяются сторонами взаимно.

6.4. Соглашение распространяется на работников, работодателя, СТК, которые уполномочили участников (стороны) соглашения разработать и заключить его от их имени.

6.5. В тех случаях, когда указанные стороны, если являются участниками и других Соглашений, действуют наиболее благоприятные условия данного Соглашения.

**Соглашение по охране труда в МОУ Сарафоновская СШ ЯМР на 2018 - 2021 год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование мероприятий | Финансовые затраты | Источникифинансирования | Сроквыполнения | Исполнители |
| **I. Совершенствование правового и нормативного обеспечения охраны труда** |
| Пересмотр инструкций по охране труда |  |  | 2019-2020 г. | директор |
| **II. Организационное обеспечение охраны труда** |
| Проведение специальной оценки рабочих мест | 3250033500 | Бюджет | 2018 г.2021 г | Директор |
| **III. Техническое обеспечение охраны труда** |
| Проверка сопротивления защитного заземления | 62000 | бюджет | Ежегодно | Завхоз |
| Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры |   |   | Ежедневно | Завхоз |
| Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты |   |   | 1 раз в неделю | Завхоз |
| Регулярное пополнение аптечек |   |   | 1 раз в квартал | Завхоз |
| Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды |   |   | По мере необходимости | Завхоз |
| Завоз песка для посыпания территории во время гололёда |   |   | Октябрь | Завхоз |
| Расчистка территории школы, путей эвакуации от снега, удаление сосулек с крыши здания |  |  | Декабрь-апрель | Завхоз |
| Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников |   |   | май - август | Директор, завхозродительский совет |
| Оснащение мебелью кабинетов  |   |   | В течение года | Директор |
| Косметический ремонт кабинетов  |   |   | По мере необходимости | завхоз |
| Регулярный ремонт мебели во всех помещениях |   |   | По мере необходимости | Завхоз |
| Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей |   |   | Ежедневно | Завхоз |
| Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте |   |   | Постоянно | Директор, зам. директора, завхоз, представители трудового коллектива, учитель ОБЖ |
|  Ремонт спортивного зала , подсобных помещений и раздевалок | 1433110  | бюджет | 2019-2020 | Директор |
| **IV. Профессиональное обучение и информационное обеспечение охраны труда** |
| Обучение ответственных по вопросам охраны труда |  360012003600 |  бюджет | 2019 г.2020 г2021 г | Директор  |
| Приобретение правовых, нормативных, методических материалов по охране труда |  5 000 |  бюджет |  По мере необходимости | Библиотекарь |
| Замена компьютерной техники, оргтехники в кабинетах | 50 000 | бюджет | По мере необходимости | Завхоз |
| **V. Медико-профилактические и санитарно-гигиенические мероприятия** |
| Проведение периодических медицинских осмотров работников учреждения | 268 000 | бюджет |  ежегодно | Директор |

Директор: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Г. Козловская

**Приложение № 3**

**к Коллективному договору**

**Перечень должностей,**

**дающих право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МОУ Сарафоновская СШ ЯМР**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Средство индивидуальной защиты | Норма выдачи на год(штуки, комплекты) |
| Библиотекарь, завхоз  | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| Уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированныеПри мытье полов и мест общественного пользования дополнительно – перчатки резиновые | 162 |
| Дворник | Рукавицы комбинированные | 6 |
| Рабочий по обслуживанию здания | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированные | 16 |

Приказ Министерства здравоохранения социального развития РФ от 01 июня 2009 года №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

Директор: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Г. Козловская

**Приложение № 4**

**к Коллективному договору**

**ПЛАН**

**работы СТК по оздоровительной, физкультурно-спортивной массовой**

**работе с работниками МОУ Сарафоновская СШ ЯМР**

**на 2018 - 2021г.г.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятия** | **Сроки исполнения по годам:** | **Источник финансирования** | **Ответственные** |
| **2017- 2018** | **2018-2019** | **2019-2020** |
| ***I. Организационная работа*** |
| 1.  | Составить план работы и календарь соревнований  | сентябрь  | корректировка  |  |  |
| 2.  | Организовать спортивные секции по баскетболу, волейболу, ОФП.  | октябрь  | +  | + |  |  |
| 3.  | Составить списки сотрудников, занимающихся в спортивных секциях  | ноябрь  | +  | + |  |  |
| ***II. Физкультурно –спортивномассовые мероприятия.*** |
| 4.  | Провести товарищеские встречи по видам спорта с командами других учреждений  |  | в течение года | в течение года |  |  |
| ***III. Агитация и пропаганда*** |
| 5.  | Публикации в СМИ  | по окончании соревнований | +  | +  |   |  |
| 6.  | Информация на сайте учреждения | по окончании соревнований  | +  | +  |  |  |
| 7. | Обмен опытом |  | по итогам работы | по итогам работы |  |  |

**Приложение № 5**

**к Коллективному договору**

(к пункту 7.4.2.)

**Соглашение**

**о внесении изменений в региональное отраслевое Соглашение**

**по учреждениям системы образования Ярославской области**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель-преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физ.воспитания) |
| Руководитель физ. воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физ.воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования. |

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и распространяется на отношения, возникшие с 30 августа 2018 года.