

**«Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Зарубинская основная общеобразовательная школа»**

671911, Республика Бурятия, Доводинский район, село Зарубино, улица Ульянова, 79

e-mail: zarubino2008@yandex.ru, телефон: 8(301 34) 97-5-55, адрес сайта школы: <http://zarubino.buryat.ru>

Коллективный договор

между администрацией и коллективом школы
на 2021-2024 г.г.

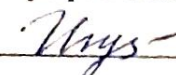
От работодателя:

Директор МБОУ «Зарубинская ООШ»

 /М.И.Кубчак/

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации

 /Г.А.Игумнова/

Зарегистрировано в комитете по экономическому развитию
МО «Доводинский район» № 1 от «26» января 2021г.



Принят на общем собрании
работников МБОУ «Зарубинская ООШ»
Протокол № 1 от «18» января 2021г.

2021г.

Оглавление

Раздел 1	
Общие положения.....	2-3
Раздел 2	
Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора...4-5	
Раздел 3	
Рабочее время и время отдыха.....	
Раздел 4	
Оплата и нормирование труда.	
Раздел 5	
Социальные гарантии и льготы.	
Раздел 6	
Охрана труда и здоровья.	
Раздел 7	
Гарантии профсоюзной деятельности.	
Раздел 8	
Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	
Раздел 9	
Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	
Раздел 10	
Заключительные положения.	

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор на 2021-2024 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в МБОУ «Зарубинская ООШ» (далее – Учреждение), заключенный между Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются: Работодатель – Учреждение, представленное в лице директора Кубчак Марины Ивановна, действующего на основании Устава Учреждения (далее – Работодатель), и Работники, образовательной организации в лице их председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Игумновой Татьяны Алексеевны, действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителей другой Стороны.

1.1. Предмет Договора

Предметом настоящего 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.

1.2 Настоящий коллективный договор заключен в целях:

Создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности Учреждения;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата среди Работников Учреждения.

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае, если Стороны указанного соглашения внесут в его содержание существенные изменения или будет заключено новое Отраслевое соглашение, Работодатель и Профком обязуются в течение 1 месяца провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и (или) дополнении настоящего коллективного договора.

1.4 Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положением об условиях труда и его оплате, договорно-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон №10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.5 Настоящий договор заключен на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении всего срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (статья 43 ТК РФ).

1.6 Действие коллективного договора распространяется на работников Учреждения – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Учреждения.

1.7 Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.8 Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9 В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со статьей 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11 Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12 Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора (служебного контракта) с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации и в течение трех месяцев с момента окончания реорганизации;

- при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора на срок до трех лет.

1.13 Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемые на работу. Письменные трудовые договора оформляются в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2.4. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником работодателем трудового договора.

2.2.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 2.2.9. Обеспечить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время поиска работы не менее 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка.
- 2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.
- 2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункт 5 ст. 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 2.2.14. В первоочередном порядке на профессиональное обучение направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- 2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.3. Работники обязуются:
- 2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- 2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда. *(Приложение 1)*
- 2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами,

расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а так же в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

3.4. Продолжительность рабочей недели - шестидневная, соответственно с одним выходным днём в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Общим выходным днём считается воскресенье. (Может устанавливаться пятидневная рабочая неделя).

3.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до 18 лет, другие категории работников соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

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

3.7.2. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

3.7.3. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7.4. Привлечение работника в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.7.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, трудовыми договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.7.6. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения. За совмещение профессий (должностей) работнику выплачивается надбавка в размере до 50% оклада.

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на работников Учреждения – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Приказ о надбавке согласовывается с Профкомом.

3.7.7. Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. За расширение зон обслуживания, увеличения объема работ работнику выплачивается надбавка в размере до 50% оклада;

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на работников Учреждения – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Приказ о надбавке согласовывается с Профкомом.

3.7.8. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оплата производится в размере до 50% более высокого должностного оклада.

Данное положение настоящего коллективного договора распространяется на работников Учреждения – членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Приказ о надбавке согласовывается с Профкомом.

3.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего распорядка образовательной организации.

3.9. Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» с изменениями от 11.05.2007).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения 6 месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.10.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласию с

выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.10.2. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, за 2 недели до его начала.

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

3.11. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 3 дня;
- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 7 дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (*приложение 2*), обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

3.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившего во время отпуска.

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающих детей до 14 лет – 14 календарных дней;
- для провода детей в Армию – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работника – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 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;

3.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается с 5 числа месяца следующего за расчетным.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушения работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий – должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера. Размеры окладов (должностных окладов) руководящих работников и специалистов устанавливается в соответствии со штатным расписанием в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и фиксируются в Положении об оплате труда.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу, в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (ст. 142 ТК РФ).

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации в размере не ниже 1/500 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ). (ст. 226 ТК РФ)

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при снятии квалификационной категории в связи с ее не подтверждением в требуемый срок.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 ТК РФ - к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты 12% к тарифной ставке (окладу).

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы».

При определении в образовательной организации размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Штаты организации формируются с учетом количества детей, формирование классов-комплектов.

Раздел 5. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом раннее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось мене одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.2.5. При наличии средств оказывать материальную помощь работникам учреждения в случаях проведения операции, поездки на консультацию к специалистам по различным видам заболевания.

5.2.6. Обеспечивать бесплатную юридическую помощь и защиту членов профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников заключается соглашение по охране труда в установленном порядке (*Приложение № 4*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (ст. 219 ТК РФ).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда, работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников образовательных организаций по охране труда к началу учебного года.

6.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.5. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.7. Обеспечить работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами - Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*Приложение № 3*).

6.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

6.1.11. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом ППО комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Обеспечить наличие оборудованного места для приема пищи работников образовательной организации.

6.3. Работники обязуются:

- 6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.3.3. Проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- 7.2. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 7.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ);
- 7.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно средства связи, оргтехнику, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
- 7.2.5. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии труда, фонда стимулирования труда.
- 7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - письменного согласования при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4. настоящего коллективного договора,
- с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников (ст. 196 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ).
- 7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 части 1 ст.81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ).

7.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

Раздел 8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили представлять выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

8.6. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

8.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1 Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

10.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

Режим занятий учащихся

Учебный год в школе начинается с 1 сентября.

Продолжительность учебного года - 34 недели.

Продолжительность каникул в течение учебного года – 30 календарных дней, летом – 8 недель.

Для учащихся первого класса в течение года устанавливаются дополнительные недельные каникулы.

Обучаются все дети, проживающие на территории сельского поселения по образовательным программам.

Режим работы школы

Сменность занятий – односменная.

Режим работы – пятидневка с шестым развивающим днем.

Начало уроков – с 8.30 – 15.05

Продолжительность урока – 40 минут (5-9кл.)

- 35-40 минут (1-4 кл)

Расписание звонков

1 урок – 8.30-9.15	10 минут
2 урок – 9.25-10.10	10 минут
3 урок -10.30-11.15	10 минут
4 урок – 11.35-12.20	10 минут
5 урок – 12.30-13.15	10 минут
6 урок – 13.25-14.10	10 минут
7 урок – 14.20-15.05	

Согласовано
Председатель первичной
организации профсоюза
_____ Т.А.Игумнова

Утверждаю Директор
МБОУ «Зарубинская ООШ»
_____ М.И.Кубчак

«__» _____ 201__ г.

«__» _____ 201__ г.

**Соглашение по охране труда
работников МБОУ «Зарубинская ООШ».**

1. Общие положения.

Настоящее соглашение по охране труда работников МБОУ «Зарубинская ООШ» (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников образования науки РФ, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Бурятия и Бурятской республиканской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, законом Республики Бурятия «О республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим обязательства в сфере охраны труда в МБОУ «Зарубинская ООШ». Сторонами коллективного договора являются: - Работники МБОУ «Зарубинская ООШ», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной организации Профсоюза (далее профком); - Работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение» (далее – учреждение) в лице его представителя – директора ОУ. Действие Соглашения распространяется на всех работников учреждения. Стороны согласились с тем, что профком в лице их выборного органа выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении Соглашения, ведении переговоров по решению вопросов охраны труда.

2. Задачи сторон соглашения.

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

- 1) Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий администрации, профкома школы, иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- 2) Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.
- 3) Анализ существующего состояния условий и охраны труда в школе, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.
- 4) Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы Соглашения: 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 администрации школы, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов, а также работников школы по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья учащихся и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.
- 3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в школе; участие в проведении обследований по обращениям работников школы 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 школе.
- 3.4. Содействие администрации школы 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 школы специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения
- 3.6. Оказание содействия администрации школы 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 школе, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права сторон.

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

- 4.1. Сбирать 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 своих заседаниях сообщения администрации школы (его 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 школы 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 школе.
- 4.6. Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников школы.

5. Действие соглашения.

5.1. Настоящее соглашение заключено сроком на три года.

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

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

5.4. Соглашение распространяется на работников, работодателей, органы исполняющей власти, которые уполномочили участников (стороны) соглашения разработать и заключить его от их имени.

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

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива
(протокол №2 от 18.01.21г)

Перечень профессий с вредными условиями труда

Название профессий	Размер доплаты	Условия труда
Повар	12%	Горячий цех

Смета расходов на охрану труда

Приобретение	Кол-во	Цена	Сумма
Халаты	2	500	1000
Фартуки	2	120	240
Колпак поварской	2	100	200
Пищевая сода	5	20	100
Хлорамин 0,2%(кг.)	2	350	650
Огнетушители	6	500	3000
Ведро пожарное	2	150	300
Итого			5530

План мероприятий по охране труда и комплексной безопасности.

П/н	Мероприятия	Ответственные.	Сроки исполнения.
1	Инструктаж по охране труда для всех категорий работников	Ответственный по ОТ	Каждое полугодие
2	Обеспечение спецодеждой повара	завхоз	1 раз в два года
3	Обеспечение спецодеждой кухонного работника	завхоз	1 раз в два года
4	Порядок и пожарная безопасность на территории ОУ	сторож	Ежедневно
5	Контроль за исправностью Эл/ печей	Завхоз	Ежедневно
6	Безопасность и чистота спортивной площадки, парадного входа.	Сторож	Ежедневно
7	Устранение ледяных сосулек с крыш	Сторож	В зимне-весеннее время
8	Установка кнопки тревожной	Администрация	2022

	сигнализации с подключением к пульту централизованной охраны подразделений вневедомственной охраны		
9	Установка современных инженерно-технических средств охраны (систем видео наблюдения внешнего периметра территории образовательного учреждения с функциями записи, турникетов)	Администрация	2022

Утверждаю
Директор
МБОУ «Зарубинская ООШ»
Кубчак М.И. _____
"___" _____ 2021г.

Согласовано
Председатель ПК
МБОУ «Зарубинская ООШ»
Игумнова Т.А. _____
"___" _____ 2021г.

**Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Зарубинская ООШ»
на 2021 – 2023 гг.**

1. Общие положения:

- 1.1. В соответствии с Конституцией России граждане имеют право на труд, т.е. на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера.
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, правильную организацию работы, безопасные условия труда.
- 1.3. Настоящее правило внутреннего распорядка обязательно для всех работников школы.

2. Порядок приема и увольнения работников.

- 1.1. Руководитель (Директор) школы назначается и увольняется МКУ Управлением образования. Остальные работники принимаются и увольняются директором школы..
- 1.2. При приеме на работу требуются трудовая книжка, паспорт и справка о состоянии здоровья, документ об образовании (диплом) педагогическим работникам, страховое свидетельство, ИНН при их наличии, справку об отсутствии судимости.
- 1.3. При приеме на работу или переводе на другую работу директор обязан:
 - 1.3.1. Разъяснить работнику его права и обязанности, ознакомить с содержанием и объемом его работы, условиями оплаты труда.
 - 1.3.2. Ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, с правилами санитарии, противопожарной охраны и по технике безопасности
- 1.4. Трудовые книжки приобретаются самими работниками, заполняются директором школы и хранятся наравне с ценными документами.
- 1.5. Директор школы оформляется приказом МКУ Управления образования. Увольнение других работников производится приказом директора школы.

3. Основные обязанности администрации и работников.

- 3.1 Администрация обязана:
 - 3.1.1. Правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы.
 - 3.1.2. Создать необходимые условия для работы.
 - 3.1.3 Соблюдать законы и правила по охране труда и отдыха.
 - 3.1.4. Обеспечить методическими и наглядными пособиями для работы.
 - 3.1.5 Создавать условия для творческой работы воспитателей, для повышения самообразования и квалификации.
 - 3.1.6. Предоставлять своевременно отпуск.
- 3.2. Работники школы обязаны:
 - 3.2.1 Работать честно и добросовестно.
 - 3.2.2. Блюсти дисциплину труда и правила внутреннего распорядка; во время приходить на работу; соблюдать установленную продолжительность рабочего дня.
 - 3.2.3. Своевременно и точно исполнять распоряжение директора.

- 3.2.4. Беречь оборудование, пособия и др. имущество.
- 3.2.5. Поддерживать чистоту, соблюдать правила санитарии и противопожарной охраны.
- 3.2.6. Быть всегда внимательным к детям.
- 3.3. Сотрудники систематически повышают квалификацию.
- 3.4. Персонал обязан систематически проходить врачебный осмотр.
- 3.5 Директор школы:
 - 3.5.1. отвечает за укомплектование школы работниками и заполнение свободных мест детьми;
 - 3.5.2. закрепляет за каждым учителем класс и рабочий кабинет.
 - 3.5.3. организует и контролирует их работу.
 - 3.5.4. обеспечивает условия для проведения оздоровительных мероприятий.
 - 3.5.5. Организует работу среди родителей по вопросам воспитания детей в семье.
 - 3.5.6. Обеспечивает правильное ведение хозяйства и делопроизводства.
 - 3.5.7. Составляет годовой план работы и отчет о его выполнении. Рабочий день ненормирован, продолжительность очередного отпуска 50 дней.
- 3.6. Заместители директора , учителя и работники школы:
 - 3.6.1. несут ответственность за охрану и укрепления здоровья детей, за воспитание и обучение детей .
 - 3.6.2. следят за посещаемостью детей, своевременно сообщают директору об отсутствующих детях.
 - 3.6.3. выполняют требования врача, связанные с охраной и укреплением здоровья детей.
 - 3.6.4. составляют план работы. Тщательно готовится к занятиям.
 - 3.6.5. проводят работу с родителями, участвуют в работе пед. советов.
- 3.7. Норма рабочего времени - 36 часов в неделю.
Продолжительность очередного отпуска учителя 64 календарных
- 3.8. Повар детского сада:
 - 3.8.1. Обеспечивает своевременное доброкачественное приготовление пищи.
 - 3.8.2. участвует в составлении меню, точно по весу принимает продукты из кладовой, отвечает за правильное хранение и расходование их, а так же санитарное состояние кухни, посуды и всего кухонного инвентаря.
 - 3.8.3 Обеспечивает гигиеническую обработку продуктов и культурную подачу пищи детям, отпуск горячей пищи в соответствии с нормой закладки.
 - 3.8.4. Обязан знать нормы питания, основные правила приготовления детского питания и обогащения пищи витаминами.
Норма рабочего времени 8 часов.

4. Рабочее время и его использование

- 4.1 Рабочий режим школы с 8.30 до 18.00
- 4.2 Уход в рабочее время по служебным делам или по другим уважительным причинам допускается с разрешения директора
- 4.3 Запрещается оставлять свою работу без уважительной причины в отсутствии кого-либо из работников.
- 4.4 Изменение графика или временная замена без разрешения директора
- 4.5 Обеденный перерыв обслуживающего персонала устанавливается в течении рабочего времени продолжительностью час дополнительно к норме рабочего времени
- 4.6. Запрещается в рабочее время:
 - а) Отвлекать работников от их непосредственной работы
 - б) Созывать всякого рода собрания и совещания
 - в) Выдавать справки

5. Меры поощрения

4.7. Администрация поощряет работника за старательное и примерное выполнение им своих обязанностей по работе, за продолжительную работу и другие успехи.

4.8. Меры поощрения:

- стимулирующие выплаты;
- благодарность;
- награждение почетной грамотой.

6. Меры воздействия в случаях нарушения трудовой дисциплины.

6.1. Нарушение трудовой дисциплины ведет за собой следующее дисциплинарное взыскание:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

6.2. За прогул без уважительной причины:

- дисциплинарное взыскание;
- увольнение с работы с указанием в трудовой книжке.

6.3. Взыскание налагается непосредственно за обнаружение проступка, предварительно должны быть затребованы объяснения.

6.4. За нанесение материального ущерба школе по вине работника, он может быть привлечен к материальной ответственности.

С правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Зарубинская ООШ» ознакомлены:

№	ФИО	Должность	Личная подпись
1	Кубчак Марина Ивановна	директор	
2	Решетникова Марина Васильевна	учитель	
3	Зарубина Татьяна Ивановна	учитель	
4	Игумнова Татьяна Алексеевна	учитель	
5	Лазарева Елена Викторовна	учитель	
6	Усынина Марина Александровна	учитель	
7	Зарубина Татьяна Ильинична	учитель	
8	Зарубин Константин Иванович	учитель	
9	Игумнова Татьяна Михайловна	повар	
10	Каримуллина Амина Равефовна	кух. работник	
11	Зарубин Александр Александрович	вахтёр	
12	Тирских Владимир Владимирович	вахтёр	
13	Решетникова Елена Анатольевна	тех. работник	
14	Китманова Вероника Владимировна	сторож	
15	Кубчак Фания Николаевна	сторож	
16	Усынин Сергей Юрьевич	завхоз	

**Протокол общего профсоюзного собрания
МБОУ «Зарубинская ООШ»**

от 18.01.2021г.

№ 1

Количество присутствующих на собрании 16

Количество отсутствующих 0

Председатель собрания: Игумнова Т.А.

Секретарь собрания: Решетникова М.В.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. Обсуждение и принятие коллективного договора
2. Обсуждение и принятие приложений к коллективному договору.

1. По первому вопросу.

Выступила председатель ПК Игумнова Т.А., которая познакомила коллектив с разделами коллективного договора:

1. Общее положение
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата и нормирование труда
5. Социальные гарантии и льготы
6. Охрана труда и здоровья
7. Гарантии профсоюзной деятельности
8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора
10. Заключительные положения

Игумнова Т.А.: Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и распространяется на всех работников МБОУ «Зарубинская ООШ».

Выступила зам. директора по ВР Зарубина Т.И.: Положения коллективного договора выполнимы и приемлемы.

2. По второму вопросу:

Выступила Директор школы Кубчак М.И., которая познакомила коллектив с приложениями к договору:

1. Режим работы ОУ.
- 2.Соглашение по охране труда работников МБОУ «Зарубинская ООШ».
3. Перечень профессий с вредными условиями труда.
4. Смета расходов на охрану труда.
5. План мероприятий по охране труда и комплексной безопасности.
6. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Зарубинская ООШ» на 2021 – 2024 гг.

Выступила председатель ПК Игумнова Т.А.: Я считаю, что правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ «Зарубинская ООШ» и приложения к коллективному договору приемлемы. Предложила Правила внутреннего трудового

распорядка и приложения к коллективному договору принять.

Выступила Китманова В.В.: Со всеми требованиями коллективного договора и приложениями согласна. Предлагаю принять коллективный договор и приложения.

Решение:

1. Коллективный договор и приложения к договору принять.
2. Заключить коллективный договор в предложенной редакции.

За – единогласно, против – нет, воздержавшиеся – нет.

Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель собрания: _____ /Игумнова Т.А./
Секретарь собрания: _____ /Решетникова М.В./

От Игумновой Т.А.
(заявитель)

Запрос

Я, Игумнова Татьяна Алексеевна, являюсь учителем 2 класса МБОУ «Зарубинская ООШ», прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации коллективного договора. Сообщаю следующие сведения:

- 1) МБОУ «Зарубинская ООШ»
(наименование организации, индивидуального предпринимателя и организационно-правовая форма)
- 2) Республика Бурятия, Джидинский район, с. Зарубино, ул. Ульянова, 79,
телефон: 8 (301 34) 97-5-55, электронный адрес: zarubino2008@yandex.ru
(контактные телефоны, почтовый адрес и адрес электронной почты организации)
- 3) Государственное муниципальное учреждение _____;
(форма собственности организации, индивидуального предпринимателя)
- 4) 85.13 Образование основное общее _____
(вид экономической деятельности организации, индивидуального предпринимателя по ОКВЭД;
- 5) 16 _____.
(общая численность работников организации на дату заключения коллективного договора)

Перечень прилагаемых документов:

1. Протокол общего профсоюзного собрания _____
2. Коллективный договор _____
4. Список сотрудников _____
5. Правила внутреннего трудового распорядка _____

Дата составления заявления
Игумнова Т.А.
должность.

« _____ » _____ 2021 г.

Учитель