Принят на
Общем собрании
трудового коллектива
протокол от 05. 05.2022г. № 2

Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Онор
муниципального образования городской округ «Смирныховский»
Сахалинской области (МБОУ СОШ с.Онор) на 2022-2025 годы

От работодателя:	**От работников:**
Директор МБОУ СОШ с.Онор	Представитель трудового коллектива ОУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ Сертификат: 00AC2470E92C035CD1AC8E955AC0920FD2 Владелец: Сковородко Татьяна Николаевна Действителен: с 12.04.2022 до 06.07.2023 _____/Т.Н.Сковородко /	_____/М.Д.Богданова/

Коллективный договор трудового коллектива
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Онор
на 2022 - 2025годы

1. Общие положения

1.Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ) между администрацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Онор (в дальнейшем - ОУ) с одной стороны, в лице директора ОУ Сковородко Татьяны Николаевны и работниками ОУ в лице представителя трудового коллектива МБОУ СОШ с. Онор Богдановой Марины Дмитриевны, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.

1.2.Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3.Коллективный договор признает исключительное право директора ОУ на:

- ведение коллективных переговоров и заключение трудовых договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- подбор и расстановку кадров при закрытии имеющихся вакансий;
- прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- составление тарификации работников ОУ;
- контроль за исполнением работниками положений Устава ОУ, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, должностных и иных инструкций, связанных с функционированием ОУ;
- требование обязательного медицинского осмотра работники, занятые на работах с врндными условиями труда, по производственным факторам, включённым в приложение к порядкуосвидетельствования при заключении трудового договора.

1.4.Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для работников рабочую неделю не более 36 часов;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- объединение в профессиональный союз;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5.Директор ОУ признаёт полномочным представителем трудового коллектива или иных представителей, избираемых работниками. Представители трудового коллектива или иные представители, избираемые работниками, имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**,** выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

1.6.Представители трудового коллектива имеют право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- график отпусков;
- приказы о награждениях членов трудового коллектива;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива по п. 2 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива.
- обсуждение с директором ОУ вопросов о работе ОУ и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.7.Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка заключаются на срок не более трёх лет и вступают в силу со дня подписания его директором и представителя трудового коллектива ОУ 04.05.2022г.

1.8.Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ОУ, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

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

1.10.Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.11.Директор ОУ несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности трудового коллектива-предоставление помещения для работы.

1.12.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Подведение итогов работы сторон по выполнению Коллективного договора производится один раз в год (декабрь).

2. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

(Трудовой договор).

<u>При приёме на работу администрация ОУ обязуется:</u>

2.1.Заключать трудовой договор в письменной форме, составлять в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передавать работнику, другой хранить у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2.Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.3.Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4.Заключать срочный трудовой договор сроком до 5 лет:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

2.5.Предупредить работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Считать возможным расторжение срочного трудового договора по заявлению работника при наличии у него серьезной уважительной причины (болезнь ребенка, беременность и т.п.).

2.6.Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.7.В случае приема на работу с испытательным сроком до трёх месяцев, указать это в трудовом договоре.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, и коллективным договором.
- Срок испытания не может превышать трех месяцев.
- При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.8.При неудовлетворительном результате испытания предупредить работника о расторжении трудового договора до истечения срока испытания в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.9.Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 Трудового кодекса РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.10.В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.11.В случае увольнения работника по сокращению штатов при отсутствии возможности предоставить ему работу по специальности выплачивать единовременное пособие за потерю рабочего места в соответствии с установленным законодательством выплатами.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1.Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах. Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.2.Учебная нагрузка утверждается приказом директор ОУ с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

3.3. Расстановка кадров на новый учебный год производится не позднее 15 апреля текущего года.

3.4.Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой до ухода в отпуск.

3.6.Работники ОУ имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счёт средств ОУ. Оплачивать им командировочные расходы в соответствии с имеющимся положением, включая обучение новым профессиям и специальностям. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счёт ОУ. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.7.В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года работникам предоставляется, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.8.Если в течение пяти лет педагогический работник не аттестовался на первую или высшую категорию, то директор школы вправе обязать работника пройти процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности.

3.9.В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять (пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

Администрация ОУ обязуется:

4.1.Установить 5-дневную рабочую неделю для учителей 1-11 классов.

4.2.При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня — суббота и воскресенье.

4.3.Начало работы ОУ: 8 часов 00 минут.

Перерывы между уроками (перемены) по 10 - 20 минут, Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4.4.Для работающих в ОУ женщин устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.5.Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти

(или триместра). Расписание составляется с учетом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени учителя.
4.6.Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени. Допускается в расписании уроков не более трех «окон» в неделю у одного учителя при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ОУ (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
4.7.Работник посещает все мероприятия, проводимые в ОУ, если это предусмотрено Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
4.8.Работа в каникулярное время не может быть выше объёма учебной нагрузки учителя.
4.9.Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом ОУ не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
4.10.Технические работники ОУ, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 40-часовой рабочей неделе, женщины- 36 часов в неделю.
4.11.Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности: по учебной работе, по воспитательной работе, завхоз, секретарь-машинистка.
4.12.Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ).
4.13. Время отдыха:

- общими выходными днями является суббота, воскресенье;
- нерабочими праздничными днями являются:

Новогодние каникулы;
7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.
При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня - выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.
Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).
4.14.Привлечение к работе в выходные и праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, запрещается.
Работа в выходной и или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
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.

4.15.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 1 октября 2002 г. № 724)» – 56 календарных дней;

Техническим работникам — 28 календарных дней.

4.16.Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Женщины с детьми до 14 лет имеют преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.17.Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.18.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

<u>В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:</u>

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.19.Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

4.20.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.21.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет.

4.22.Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-174 Трудового кодекса РФ.

4.23.Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в ОУ по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

4.24.Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.25.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 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 и порядке, которые установлены федеральными законами.

4.26.Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.27.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОУ. Установить в осенние, зимние, весенние, летние каникулы 5-ти

дневную рабочую неделю с распределением учебной нагрузки на 5 дней. Рабочий день начинать с 9.00. В целях укрепления здоровья, снижения психического и нервного напряжения сократить время работы в осенние, зимние и весенние каникулы на 1 час. Рабочее время определяется так: вся затарифицированная нагрузка: учебные часы, кружковая работа, индивидуальные часы, факультативы, классное руководство /делится на количество дней в неделю /в каникулы - 5 дней/ и минусуется 1 час.

4.28.График дежурств педагогических работников по ОУ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, но не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе во время перерывов между занятиями /перемен/.

4.29.Учитель отвечает за сохранность материальных ценностей своего кабинета.

5. Оплата и стимулирование труда

5.1.Оплата труда работников ОУ осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Онор, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников ОУ.

Система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе.

5.2.Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда работников ОУ устанавливаются согласно Положению о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ с. Онор.

Заработная плата работников определяется с учетом:

- должностных окладов работников, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам на повышающие коэффициенты;
- фактического объема учебной нагрузки;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством (согласно Федеральному закону от 24.06. 2008 г. № 91-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

В случаях, если заработная плата работников по вводимым условиям труда окажется ниже действующей, этим работникам за время их работы в той же должности выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Должностной оклад руководителя определяется с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой ОУ отнесено по объёмным показателям деятельности.

Администрация ОУ обязана при выплате заработной платы извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
Выплата заработной платы работнику производится 22 числа текущего месяца (первая часть) и 7 числа следующего месяца (оставшаяся часть) путем перечисления на банковскую карту работника.
Работник извещается о составных частях заработной платы путем вручения ему расчетного листка. Для получения расчетного листка работник лично обращается к руководителю или лицу им уполномоченному.
Из заработной платы производятся отчисления, установленные действующим законодательством РФ (налоги, сборы, алиментные обязательства и иные отчисления в виде удержаний, установленных трудовым законодательством).
Заработная плата выдается согласно действующему трудовому законодательству.
Администрация ОУ разрабатывает и утверждает «Положение о стимулирующих выплатах».
Порядок, размер и перечень компенсационных выплат и выплаты стимулирующего характера работникам ОУ устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ с.Онор.
Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.
Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.
При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).
Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).
Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.
При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.
Случаи удержания у работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.
Оплата труда педагогических работников ОУ за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
Директор ОУ обеспечивает занятость работников во время карантинов, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату зарплаты производит в полном размере.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.
Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.
Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.
Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора ОУ в письменной форме, если заработная плата задерживается на срок более 15 дней.

6. Улучшение условий и охрана труда работников.

6.1.Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в ОУ для работников и учащихся возлагаются на директора.
6.2.Администрация ОУ:

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- обеспечивает обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- осуществляет разработку и утверждение инструкций по охране труда;
- обеспечивает аптечками, укомплектованными набором средств для оказания первой медицинской помощи.

6.3.Представители администрации ОУ и представители выборного органа уполномоченный работниками на паритетной основе создают комиссию по охране 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 ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформление их актом по форме №Н-1.

6.4.Организовать подготовку ОУ к новому учебному году, произвести ремонт помещений.
6.5.Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж.
6.6.При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

6.7.Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.
6.8.Обеспечить возможность получения сотрудниками горячего питания.
6.9.Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.
6.10.Проводить анализ заболеваемости и ее причин ежегодно.
6.11.Администрация ОУ обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения учителей и учащихся.

7. Разрешение трудовых споров

7.1.Индивидуальные трудовые споры работников и администрации ОУ по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации ОУ, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах).
7.2.Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.
7.3.Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398-418).

8. Срок действия, формы контроля и ответственность за выполнением коллективного договора

8.1.Коллективный договор вступает в силу со дня регистрации и действует три года.
8.2.Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
8.3.На срок действия договора, при условии выполнения администрацией ОУ всех его положении, избирательный орган от трудового коллектива обеспечивает стабильность в работе всего коллектива.
Разногласия между администрацией ОУ и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.
8.4.Лица, представляющие ту или иную сторону, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.
8.5.Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Приложение к трудовому договору.

Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Онор муниципального образования городской округ «Смирныховский» Сахалинской области.

Принят на
Общем собрании
трудового коллектива
протокол от 05. 05.2022г. № 2

Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с.Онор
муниципального образования городской округ «Смирныховский»
Сахалинской области (МБОУ СОШ с.Онор) на 2022-2025 годы

От работодателя:	**От работников:**
Директор МБОУ СОШ с.Онор	Представитель трудового коллектива ОУ
_____/Т.Н.Сковородко /	_____/М.Д.Богданова/