

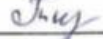
СОГЛАСОВАН:
с коллективом
МОУ «Сторожевская средняя
общеобразовательная школа»
06.10.2021 года

УТВЕРЖДЕН:
Директор школы

 С.М.Попова



Председатель профкома

Уполномоченное лицо  Е.Б.Тиранова

 Н.С.Игушева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 130-К/УОМ
от 25 ноября 2021 г.

Начальник управления труда:



Н.В. Мастракова

подпись

Ф.И.О.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором МОУ «Сторожевская СОШ» и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Сторожевская средняя общеобразовательная школа» Корткеросского района Республики Коми.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми федеральным, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;

-работодатель в лице его представителя - руководителя образовательного учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом заседания комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора и внесению в него дополнений и изменений, которые являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к

снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация и ее выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников учреждения при разработке коллективного договора, соглашений, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем.

1.15. Стороны договорились о том, что коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и отраслевыми соглашениями.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2019 года и действует до 31 декабря 2022 года

1.17. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.18. Текст коллективного договора размещается в профсоюзном уголке в двухнедельный срок после его подписания.

II. Развитие социального партнёрства

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договорённости.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнёрства для эффективного решения социально - экономических проблем работников.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в образовательном учреждении.

2.1.4. Создание на равноправной основе комиссии из представителей сторон для ведения переговоров по заключению нового коллективного договора, внесению в действующий коллективный договор дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий по толкованию и реализации коллективного договора на основе норм действующего законодательства Российской Федерации и Республики Коми, обеспечению контроля за ходом выполнения коллективного договора (далее - Комиссия).

Присутствие лиц, не входящих в состав Комиссии на заседаниях Комиссии не допускается без согласия всех сторон коллективного договора.

2.1.5. Предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально - экономические права и интересы работников учреждения, проведение взаимных консультаций по социально - экономическим и другим проблемам и задачам учреждения. Инициатором проведения консультаций может быть любая сторона настоящего коллективного договора.

2.1.6. Предусматривать отчётность представителей работодателя перед трудовым коллективом о выполнении обязательств коллективного договора, финансово - хозяйственной деятельности учреждения не реже, чем один раз в год и по инициативе любой из сторон коллективного договора.

2.1.7. Повышать эффективность информационной и разъяснительной работы со всеми категориями работников учреждения по вопросам начисления заработной платы, аттестации педагогических работников и другим актуальным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений. С целью реализации этого положения работодатель организует встречи работников со специалистами МОО, представителями отраслевого Профсоюза, работниками бухгалтерии и др., проводит иную необходимую

работу.

2.1.8. Работодателю в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральными и республиканскими законами, иными нормативно - правовыми актами и настоящим коллективным договором случаях заблаговременно направлять для согласования в профсоюзный орган учреждения нормативные документы, затрагивающие социально - экономические и трудовые права и интересы работников.

2.1.9. Содействовать реализации принципа государственно - общественного управления образованием; обеспечивать право участия представителей профсоюзной организации в работе управляющего, наблюдательного советов учреждения и др., в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждении Устава учреждения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

2.1.10. Ликвидацию учреждения, его подразделений, изменение формы собственности или организационно - правовой формы учреждения, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) выборного профсоюзного органа и проведении с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза.

2.1.11. Предусматривать, что первичная профсоюзная организация и её выборные профсоюзные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза и действующим трудовым законодательством в качестве полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приёма и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным вопросам, возникающим в процессе трудовых отношений.

III. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, Уставом образовательного учреждения, настоящим коллективным договором, иными локальными актами учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. При приеме на работу работник обязан предоставить санитарную книжку с пройденным медицинским осмотром, справку о несудимости.

3.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану,

программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.8. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МОУ «Сторожевская СОШ» (директор, заместители директора и др.), предоставляется по согласованию с выборным профсоюзным органом МОУ «Сторожевская СОШ» и только в том случае, если учителя, для которых МОУ «Сторожевская СОШ» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

3.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

-возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение

числа классов- комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

3.14. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель не принимает на работу в учреждении иностранных граждан.

3.17. Работодатель осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников путём:

- упреждающей переподготовки кадров;
- временной занятости работников;
- применения как временной меры альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 (три) года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.6. Письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.

4.3.7. Осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.8. Направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4.3.9. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Соблюдать профессиональные стандарты педагогов в соответствии со статьями 195.3, 196 ТК РФ.

4.5. Взаимодействовать с образовательными организациями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 (трех) работников одновременно.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8,10 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

5.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

5.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.4. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, сохраняются в течение 3 месяцев после увольнения все имеющиеся у них меры социальной поддержки.

5.4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.4.6. Принимать меры, не допускающие прекращения деятельности учреждения. Все вопросы, связанные с ликвидацией учреждения, его подразделений, изменением формы собственности или организационно - правовой формы учреждения рассматривать с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профкома и его заместителей - с согласия профсоюзного органа районной организации Профсоюза (ст.374 ТК РФ).

5.5. Трудоустройство на прежнее место работы выпускников образовательных организаций, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового порядка образовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

6.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов для мужчин.

6.3 Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) в зависимости от должности и (или) специальности и с учётом особенностей их труда.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, должностных обязанностей.

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

6.7. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при финансовой возможности в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (1 календарный день);
- для проводов детей в армию (2 календарных дня);
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - (2 календарных дня);
- на похороны близких родственников - (3 календарных дня);

6.12.2. Предоставлять педагогическим работникам-пенсионерам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом образовательного учреждения.

6.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

6.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

6.17. Супругам, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником в структурном подразделении «Детский сад».

6.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.20. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

6.21. Преподаватели образовательных учреждений, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий, к дежурству по школе и ДОУ.

6.22. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

6.23. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно

вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.24. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные уроки) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а так же перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.25. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами педагогического работника, и включает: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям обучающимся детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

6.26. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.27. В структурном подразделении «Детский сад» с 10-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждые 2 группы воспитанников предусматривается по три должности воспитателя (108 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

6.28. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин.

6.29. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VII. Оплата труда и нормы труда

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата (оплата труда) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Республики Коми, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, настоящим коллективным договором на основании Положения об оплате труда работников школы.

7.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.5. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7.6. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

7.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников,

выполняющих эту работу помимо основной в учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.10. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе размеров должностных окладов, а педагогических работников, для которых установлены нормы часов за ставку заработной платы, на основе размеров ставок заработной платы.

7.11. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

7.12. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме с перечислением на банковские карты.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца: 13-го и 28-го числа каждого месяца.

Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы, и оплачивать его в размере средней заработной платы.

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на другой срок, согласованный с работником.

7.13. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии работодатель выплачивает надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия.

7.14. Работодатель использует фонд экономии заработной платы на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

7.15. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в расчетном листке, который вручается работнику лично.

7.16. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.17. Стороны договорились: в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в том числе обмениваться информацией по оплате труда работников.

7.18. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.19. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.20. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.21. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

7.22. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается с доплатой в размере 35 процентов часовой ставки (оклада).

7.23. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа

7.24. Средства на оплату труда в бюджете учреждения предусматриваются в полном объеме.

7.25. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении

об оплате труда выплату им доплат в размере 50% ставки (оклада) и другие дополнительные механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

7.26. Средства, высвобождаемые в результате оптимизации численности и штата работников направляются на оплату труда в виде доплат, надбавок, на увеличение компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

7.27. Наполняемость классов, групп, установленная санитарными правилами и нормами, для педагогических работников является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.28. Оплата труда за работу в выходные и неработающие праздничные дни производится:

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или неработающий праздничный день работа оплачивается в двойном размере;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим ставку (оклад) - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной или неработающий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в тройном размере часовой или дневной ставки (части ставки, оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

7.29. Переработка рабочего времени воспитателей в группе продленного дня вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

7.30. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством производить дополнительные выплаты стимулирующего характера, размеры и виды которых устанавливаются с учетом мнения профсоюзного органа.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

8.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников, предусматривает мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа и инициатив по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочем месте.

8.4. При **появлении** новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

8.6. Оказывает содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях.

8.7. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных

законодательством социальных льгот и гарантий.

8.8. Предусматривает мероприятия, направленные на повышение занятости граждан предпенсионного возраста.

8.9. Устанавливает преференции для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста.

8.10. Организует сопровождение инвалидов при трудоустройстве.

8.11. Привлекает наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников старшего поколения.

8.12. Создает условия для развития физической культуры и спорта, организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь, приобретает новые и (или) реконструирует имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом, и ряд других мероприятий.

IX. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

9.1. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством (статья 212 ТК РФ);

9.2. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 ТК РФ);

9.3. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 212 ТК РФ);

9.4. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда, в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников образовательной организации.

9.5. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

9.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

9.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (приложение 1).

9.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя.

9.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

9.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.13. Проводить с участием представителя профкома своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

9.15. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному) лицу профсоюзной организации по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении, организовывать их обучение, выделять время для выполнения обязанностей с сохранением заработной платы на период обучения и выполнения членами комиссии и уполномоченным по охране труда своих обязанностей, предоставлять необходимую информацию, касающуюся вопросов охраны труда, обеспечению их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению. Принимать меры морального и материального поощрения членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда за положительные результаты работы.

9.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), диспансеризации работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности).

9.19. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.20. Сохранять до проведения специальной оценки условий труда доплаты за вредные условия труда.

9.21. Обеспечить приобретение и бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением.

9.22. Создавать необходимые условия безопасной эксплуатации персональных электронно - вычислительных комплексов в соответствии с СанПиН.

9.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей;
- осуществлять общественный контроль по устранению должностными лицами опасных и вредных факторов, выявленных в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда;
- контролировать правильность и объективность расследования каждого несчастного случая, участвовать в процедуре расследования несчастных случаев и определении степени вины застрахованного работника для определения размера ежемесячных страховых выплат пострадавшему и не допускать сокрытия несчастных случаев.

9.24. Разработать План (Программу) мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 года № 181н.

Работники обязуются:

9.25. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

9.26. правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

9.27. проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.28. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

9.29. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)».

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

10. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, обеспечивает учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке и проведении изменения типа учреждения..

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3, п.8, п. 10 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом, способствует проведению работы по открытию сайта первичной профсоюзной организации или страницы первичной профсоюзной организации на сайте учреждения.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату на основании письменного заявления.

10.7. Руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации работает на безвозмездной основе.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала - учителей, средствах, направляемых на установление руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллектива, и иных показателях заработной платы, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых муниципальными органами решения по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально - трудовым вопросам.

10.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.13. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

- утверждение формы расчетного листка;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- внесение изменений и дополнений в соглашение по охране труда;
- изменение существенных условий труда.

10.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- распределение учебной нагрузки;
 - утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- изменение штатного расписания учреждения;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

10.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- изменение типа учреждения

1.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ); - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся председателями профорганизации (заместителями), не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.17. Работники, избранные в профсоюзные органы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения, а председатель и его заместители - органа районной организации Профсоюза.

10.18. Стороны содействуют реализации принципа государственно - общественного управления образованием и обеспечивают право участия профсоюзной организации в работе управляющего совета и других органов управления учреждением.

XI. Обязательства профсоюза

11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

11.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

11.8. Вовлекать молодежь и других работников в ряды членов Профсоюза.

11.9. Содействовать созданию наставничества и других условий по адаптации молодых работников.

11.10. оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

11.11. рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и

- информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- 11.12. в целях защиты прав и интересов работников, принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;
- 11.13. оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;
- 11.14. проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза».

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

12. Стороны договорились, что:
- 12.11. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.12. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.
- 12.13. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.14. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.15. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет.
- 12.16. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

«Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам рабочих профессий образовательных учреждений» изложить в новой редакции.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Номенклатура
п.11.	Водитель	<i>При управлении автобусом,</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Сигнальный жилет		Постановление РФ № 1524 от 12.12.2017 год
п.19.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п.21	Подсобный рабочий	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		<i>При выполнении работ слесаря-ремонтника и слесаря-сантехника</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.

		Щиток защитный лицевой или	До износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Очки защитные	До износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п. 23.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Курта на утепляющей прокладке	1 шт. на 1,5 года	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Брюки на утепляющей прокладке	1 пара на 1,5 года	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Валенки	1 пара на 2 года	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п.30.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п.60.	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п.92.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п.115	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п.122.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Очки защитные	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п.171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
п 189.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<i>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</i>		Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки диэлектрические	дежурные	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Щиток защитный лицевой или	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Очки защитные	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Перчатки диэлектрические	дежурные	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Щиток защитный лицевой или	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от

				09.12.2014г.
		Очки защитные	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	Приказ № 997Н Минтруда от 09.12.2014г.