

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЗАКОПСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»**

301988 Тульская область. Каменский район, село Закопы. ул. Дорожная д.38
Тел 8(48744)3-36-23 E-mail: Zakopskaya.kamen@tularegion.org

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном казенном общеобразовательном учреждении
«Закопская средняя школа»**

на 2022-2025 годы

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

_____ Коновалов И.А.
(подпись)

«30» ноября 2022 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников народного
образования и науки

_____ Неделяева Н.В.
(подпись)

«30» ноября 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
муниципального образования Каменский район
/ наименование органа/

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ г.

Начальник отдела экономического развития и сельского хозяйства администрации
муниципального образования Каменский район _____ Кузина Л.А.
/должность Ф.И.О./

М.П.

2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Закопская средняя школа» (далее - Учреждение, школа).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель (учреждение) в лице – директора школы Коновалова Игоря Александровича, работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации МКОУ «Закопская СШ» Неделеяевой Натальи Валерьевны.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, соглашением между администрацией муниципального образования Каменский район, отделом образования администрации муниципального образования Каменский район, районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2021-2023 годы в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя Учреждения.

при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

1.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим договором.

1.8. Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.12. Стороны размещают текст коллективного договора на официальных сайтах образовательной организации МКОУ «Закопская СШ» и первичной профсоюзной организации МКОУ «Закопская СШ» в трехдневный срок после его подписания.

Стороны подводят итоги выполнения коллективного договора не реже 1 раза в год на общем собрании работников образовательной организации.

Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в Учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст.8 и ст.372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями,

настоящим договором, принимаются работодателем по согласованию с общим собранием работников учреждения.

1.13.Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с общим собранием работников учреждения в соответствии с абз.3 ст.8 и ст.372 ТК РФ:

- Положения об оплате труда, о стимулировании работников – ст. 135, 144, 147 ТК РФ; тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;

- Правила и инструкции по охране труда для работников Учреждения – ст. 212 ТК РФ; правила внутреннего трудового распорядка Учреждения – ст. 190 ТК РФ;

- Штатное расписание Учреждения;

Должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором; расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором;

Режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников Учреждения – ст. 100 ТК РФ;

Положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

Приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

Графики работы– ст. 103 ТК РФ;

Перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);

График отпусков – ст.123 ТК РФ;

другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

Соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ; другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора.

2.2.Трудовой договор может заключаться на неопределённый срок, определённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 ТК РФ.

2.3. Со всеми работниками Учреждения работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам в целях перехода на эффективный контракт.

2.4.В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной выше форме трудового договора.

Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5.Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Учреждению (ст.72 ТК РФ).

Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников Учреждения взаимные права и обязанности.

2.6.Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором,

дополнительными соглашениями к трудовому договору;

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда; обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда; соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Учреждением;

знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Тульской области, соглашениями, настоящим договором.

2.7. Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда; качественно выполнять работу;

исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.8. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

- В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору предусматривает выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

- Обеспечивает соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для работников, выполняющих работу дистанционно, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

- С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профкома) принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

2.9. Обеспечивает установление педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняя, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, в том числе преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год.

2.10. Предусматривает работникам, ведущим преподавательскую работу, свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.11. Рассматривает вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, по согласованию с Профкомом в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Совместные обязательства сторон.

Стороны признают:

- При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

- Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

- При составлении расписаний занятий исключение нерациональных затрат времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Обязательства Профсоюза:

- Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства, принятых нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с трудовыми правами работников.

В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Учреждения имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов Учреждения.

На собраниях с участием руководителя Учреждения обсуждаются вопросы о работе Учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем Учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2.ч.1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Тульской области, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников учреждения и не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Тульской области, если работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Заработная плата работников включает в себя:

фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а у педагогических работников, имеющих нагрузку преподавательской (педагогической) работы больше или меньше, чем за ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за наличие Почётного звания, за категорию, выслугу лет, по структурному подразделению

(организации), персонально - повышающему коэффициенту, коэффициенту специфики. 6

Применение указанных повышающих коэффициентов к фиксированному размеру оклада (должностного оклада), ставка заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого определяются компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах или в абсолютной величине к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также исчисляется тарифная часть заработной платы педагогических работников.

По решению руководителя Учреждения и согласованию с комиссией по определению стимулирующих выплат работникам МКОУ «Закопская СШ» на определенный период времени может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учётом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

Выплаты компенсационного характера производятся:

а) при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ):

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. В соответствии со ст.ст.60.2,151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по Учреждению;

- за сверхурочную работу, ст. 149, 151 ТК РФ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст.ст. 149, 153 ТК РФ;
- за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов;

б) при работе в сменном режиме ст. 103 ТК РФ;

в) за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, секцией, учебными мастерскими, лабораториями, учебным хозяйством, музеем, методическими и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди учащихся и воспитанников, сопровождение учащихся на конкурсы, олимпиады, различные хозяйственные и другие дополнительные работы.

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по Учреждению;

г.) при наличии других оснований для выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера.

- Предусмотреть в Положении о порядке установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании работников:

- установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР;

- установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных образовательной организацией;

- установление стимулирующих выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы.

- установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному

окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ;

- установление единовременной стимулирующей выплаты к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений при награждении наградами Тульской области;

- установление ежемесячной компенсационной выплаты за счет средств работодателя работникам образовательных организаций за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением.

Обязательства работодателя:

- Выплачивать работникам выплаты, перечисленные в п. (указать пункт или перечислить стимулирующие и компенсационные выплаты, перечисленные в предыдущих пунктах) в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании работников.

- Осуществлять индексацию заработной платы в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Тульской области и органами местного самоуправления.

- Закрепить наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы в образовательной организации.

- Установить наставникам молодых педагогов ежемесячную компенсационную выплату в размере (указать размер) за работу с молодыми педагогами, не входящую в должностные обязанности работника.

Обязательства Профсоюза:

- Осуществлять контроль за соблюдением законодательных, нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по оплате труда работников образовательной организации.

- Совместно с работодателем проводить мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников.

Условием выплат премий по итогам работы является достижение работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МКОУ «Закопская СШ». Документ разрабатывается и реализуется администрацией Учреждения по согласованию с общим собранием работников учреждения.

В разделе «Оплата труда» трудового договора (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, а педагогическому работнику за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, за ставку заработной платы, повышающие коэффициенты при наличии оснований для этого, а также виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.

Сроки выплаты заработной платы работникам: аванс – 20 числа текущего месяца; окончательный расчёт заработной платы – 5 числа месяца, следующего за отчётным. Оплата отпуска производится не менее, чем за три дня до его начала. С письменного согласия работника заработная плата перечисляется на указанный им счёт в банке или на банковскую карту.

В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники Учреждения имеют право, известив руководителя Учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на

рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г.)

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником учреждения.

Стороны считают необходимым по итогам каждого полугодия проводить анализ оплаты труда работников на предмет соответствия заработной платы каждого работника его квалификации, сложности выполняемой работы, количеству и качества затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить коррективы в организацию оплаты труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы Учреждения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье (для педагогических работников допустима работа в субботу).

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная

продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Инвалидам, занятым в организации, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и время отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другое), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Федеральным законом № 376-ФЗ установлено, что в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность), социально-трудовые гарантии, период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности и в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемых отпуск.

В силу Федерального закона № 376-ФЗ родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия.

Федеральным законом № 376-ФЗ установлено, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Устанавливается неполный рабочий день, неполная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не

засчитывается в стаж работы, дающий права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

При составлении расписаний учебных занятий работодателю рекомендуется исключить нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием

рабочим временем педагогических работников не являются.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению. Учителям может выделяться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что не освобождает их от посещения педсоветов, совещаний и др. работы в школе.

Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения в соответствии с их учебной нагрузкой.

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

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие работников.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения дней открытых дверей, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работников.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков учитываются права работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

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

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника.

По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее,

чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника

переносится на другое время.

В случае предоставления путёвки на санаторно–курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно–курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ.

Работодатель обязуется в течение учебного года предоставлять работникам Учреждения отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью:

- при рождении ребёнка в семье -1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию- 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника)- 2 дня;
- на похороны близких родственников (отца, матери, детей)– 3 дня.

Установить ежегодный дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

В силу статьи 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

- Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2002 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

- Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Работодатель

- Включает в график отпусков работников, которые постоянно работают дистанционно.

- Предоставляет работникам библиотеки образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе 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 минут (ст. 108 ТК РФ).

Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Стороны исходят из того, что согласно ст. 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ установление штатного расписания является компетенцией учреждения.

Совместные обязательства Сторон:

- Проводят ежегодный мониторинг потребности образовательной организации в педагогических кадрах по категориям работников.

По мнению сторон, штатная численность работников Учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности обеспечивается

соблюдение норм труда, решается задача повышения эффективности работы учреждения и качества образования, обеспечиваются права работников.

В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются в частности следующие меры:

- выплаты надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж работы в учреждении, выслугу лет;
- меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к наградам Тульской области, ведомственным наградам;
- молодым специалистам в первые три года работы в Учреждении выплачивается единовременное социальное пособие в размерах, установленных нормативно-правовыми документами Тульской области.

Обязательства работодателя:

Совместно с Профсоюзом разрабатывает план направления работников на профессиональное образование (обучение), дополнительное профессиональное образование в целях реализации образовательной организацией планов по организации применения профессиональных стандартов.

- Осуществляет оплату командировочных расходов работников, направляемых на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, в служебные командировки.

- обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств Учреждения (ст. 196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- создаёт работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации (дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;

- осуществляет аттестацию руководящих, педагогических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностям. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации, принятым работодателем по согласованию с общим собранием работников учреждения;

- оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

Стороны определили, что работодатель разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в Учреждении по трудовым договорам по основному

месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников.

Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников, вопреки задачам повышения эффективной деятельности учреждения и его работников.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае ликвидации Учреждения, а также, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

предпенсионного возраста – за пять лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

проработавшие в учреждении десять и более лет;

инвалиды независимо от причин инвалидности;

многодетные семьи (имеющие трех и более детей);

одиноким матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

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

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что работодатель ходатайствует перед администрацией о:

6.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

6.2. Обеспечении выплаты: единовременное пособие работникам образовательных организаций при расторжении трудового договора и уходе на пенсию в размере должностного оклада (работникам общеобразовательных учреждений- за счёт средств бюджета области; работникам дошкольных образовательных учреждений и работникам учреждений дополнительного образования- за счёт средств бюджета МО Каменский район.).

6.3. Обеспечении по возможности, молодых специалистов, прибывших на работу в образовательную организацию жильём.

6.4. Выплате вознаграждений из средств местного бюджета:

- педагогическим работникам, подготовившим призеров областных олимпиад по предметам в размере одной минимальной оплаты труда;
- работникам, награжденным ведомственными наградами (нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», Почетной грамотой Министерства образования РФ)-600 рублей;
- Почетной грамотой департамента образования-250 рублей;
- Почетной грамотой, благодарностью отдела образования-150 рублей;
- Почетной грамотой правительства Тульской области и Почетной грамотой администрации МО Каменский район согласно Положению.
- Педагогическим работникам, которым присвоено звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» -1000 рублей.

6.5. Единовременных выплатах работникам образовательных организаций и ветеранам труда, находящимся на пенсии, единовременные выплаты в юбилейные даты 50,60,70 лет и каждые последующие пять лет в размере 500 руб. за счет средств местного бюджета.

6.6. Предоставлении субсидии на приобретение и строительство жилья работникам образовательных организаций согласно законодательству.

Совместные обязательства сторон

Стороны признают:

6.7.Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

6.7.Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.8. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России, в том числе в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной

6.9. Образовательная организация в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность.

6.10. Работодатель:

- создает совместно с профкомами комиссии по пенсионным вопросам;
- предоставляет в территориальные органы отделения пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года и полный пакет документов необходимых для назначения пенсии работникам, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.
- сохраняет уровень оплаты труда при утрате квалификационной категории и выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

6.11. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, руководители и члены профсоюзных органов организаций без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации;
- увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов организаций – согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- членам выборных профсоюзных органов образовательных организаций, председателю районной профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;
- члены выборных профорганов на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Советом районной профсоюзной организации, обкомом профсоюза, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

6.12. Предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

6.13. В течение срока действия коллективного договора в случае выполнения всех его пунктов стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в образовательных организациях. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

Меры социальной поддержки должны указываться в трудовом договоре.

6.14. Профсоюзный комитет оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;
- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает
- вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Учреждении, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Тульской области:

а) организует выполнение стандартов безопасности труда в Учреждении, типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников;

б) осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

в) направляет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения;

г) Осуществляет проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из средств местного бюджета в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

Обеспечивает направление средств на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников образовательной организации в соответствии со статьей 220 ТК РФ. Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

Обеспечивает работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), прохождение вакцинации в рабочее время и предоставляет дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы на следующий день после прохождения вакцинации.

д) обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Учреждения;

е) представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

ж) организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, реализует мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом специальной оценки условий труда;

з) возлагает осуществление функций по охране труда на штатного работника Учреждения;

и) создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома;

к) обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

л) внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

м) обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

н) организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

о) обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

п) осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

р) разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с общим собранием работников учреждения

с) внедряет опыт организации эффективной охраны труда в Учреждении;

т) выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

у) проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

ф) организывает проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

На время приостановки работ в Учреждении, кабинете, мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён 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 непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

- Согласно Приказу Министерства Труда и социального развития от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем

мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» осуществляется реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
 - организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
 - организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
 - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
 - устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
 - создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.
- Работники учреждения обязуются:
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Обязательства работодателя:

- Выплачивает ежемесячную компенсационную выплату в размере 10 процентов (должностного оклада (ставки заработной платы), оклада работнику (председателю первичной профсоюзной организации) за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением.
- Включает председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценке условий труда, других комиссий.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения следующего коллективного договора.

9.2. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъясит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъясившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого Уведомления является основанием для его продления.

9.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие профсоюзные органы.

9.4. Подведение предварительных итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится два раза в год.

9.5. Коллективный договор сохраняет действие в случае расторжения трудового договора с директором школы.

9.6. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие¹⁹ при принятии договора в период срока его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

9.7. В течение действия договора могут вноситься изменения и дополнения.

9.8. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны администрации школы - на директора школы ;
 - со стороны работников школы – на профсоюзный комитет школы.
 - Срок действия договора – 3 года.
-