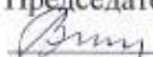


Муниципальное
общеобразовательное учреждение
«Чеканская аграрная средняя
общеобразовательная школа»

Профсоюзная организация
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Чеканская аграрная средняя
общеобразовательная школа»


Директор:
 (Дюкина Н.В.)
«07» июля 2023 г.

Председатель ПК:
 (Верняев В.А.)
«07» июля 2023 г.



Коллективный договор

между администрацией МОУ «Чеканская аграрная средняя школа» и
работниками МОУ «Чеканская аграрная средняя школа»
на 2023 - 2026 гг.

Зарегистрирован в отделе Регистрационного ЦЗН
г. ЧЗН Умтинского района
05 июля 2023г. регистрационный номер 15800002/2332
Копиями отпечата:  В.А. Андреев

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Чеканская аграрная средняя школа».
- 1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», республиканским отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).
 - работодатель организации в лице руководителя (директора) школы.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.
- 1.5. Коллективный договор вступает в силу с 26.06.2023 года и действует до 25.06.2026 года.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).
- 1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.
- 1.10. Договор признаёт исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.
- 1.11. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.
- 1.12. Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ

Занятость работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Работодатель обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу и находится у той и другой стороны (ст.67, 68 ТК РФ)

Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.3 ст.58 и ст. 59 ТК РФ. В нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и обязательства, послужившие основанием для его заключения (ст.59 ТК РФ). Трудовой договор, заключённый на определённый срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключённым на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.5. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Временные переводы, производимые работодателем по предусмотренной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

2.7. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

2.8. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.3 ст.73, ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.9. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

2.10. Изменения структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии предварительного уведомления ПК не менее чем за три месяца.

2.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.12. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст.179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, которым осталось до выхода на пенсию не более двух лет.

2.13. Профсоюзная организация осуществляет содействие совместно с работодателем в поиске работы лицам, предупреждённым об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения или сокращением численности, или штата работников.

2.14. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный порядок приёма на работу: ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, провести необходимый инструктаж.

2.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством

3.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», (с изменениями и дополнениями) Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников.

3.2. Учебным расписанием для педагогических работников, утверждённых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.4. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим нагрузку 24 часа в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общешкольных мероприятий работник обязан принять в них участие.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.6. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Сторожа работают согласно графика утвержденного ежегодно.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учётом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Работодатель по согласованию с ПК вводит компенсацию в виде отгула.

3.7. Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

- 3.8. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.
- 3.9. Работодатель согласует с профкомом расписание уроков и внеурочных занятий, тарификационные списки и предварительную нагрузку учителей.
- 3.10. Расписание составляется, исходя из требований рационального использования времени учителя.
- 3.11. Время перерывов 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.
- 3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108, Трудового кодекса РФ).
- 3.13. Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с рекомендациями аттестаций.
- 3.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке и объёме, предусмотримом ст.173-175, 177 ТК РФ.
- 3.15. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривается перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций.
- 3.16. Сохранять место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187).
- 3.17. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.
- 3.18. По желанию работника, выраженное в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска.
- 3.19. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «Об ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
- Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.
- Работодатель обязуется:
- 3.20. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
- 3.21. Утверждать график отпусков с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 3.22. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.23. Переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст.124 ТК РФ).

3.24. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником, отзыв работника производить только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

3.25. В соответствии со ст.126 ТК может быть заменена часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.

3.26. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.27. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям (ст.263 ТК РФ), в соответствии со ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника.

3.28. Предоставлять краткосрочный без сохранения заработной платы отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

3.29. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года».

3.30. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

4.ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. В основе оплаты труда работников образовательного учреждения лежит Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики утвержденное Постановлением Правительства УР от 15 июля 2013 г. N 315 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников бюджетных учреждений, казённых образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную деятельность:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;
- выплаты за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями.

4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда».

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Положением.

4.4. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и УР, локальными нормативными актами.

4.5. Работодатель обязан:

4.5.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5.2. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 08 и 23 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку педагогических работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда»

4.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, отработавшему в выходной или нерабочий день, предоставляется другой день отдыха, в удобное для производства время. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.10. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, Комитета по высшей школе Минобрнауки России от 7.10.1992г. № 611 и **Постановлением Правительства РФ от 30.07.2014г. № 726.**

Изменение доплаты по указанным основаниям производить по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

4.12. Устанавливать доплату за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада работникам охраны (сторожам) образовательных учреждений.

4.13. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

4.6. Работник:

4.6.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое 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.

4.7. Профсоюзный комитет:

4.7.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных актов образовательного учреждения, касающихся работников.

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

4.7.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

5.3. Организовать работу по охране труда и безопасности, сохранности жизни, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного органа и комиссии по охране труда.

5.4. Проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей; организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.

5.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

5.6. Производить своевременную выдачу работникам спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

5.7. Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счёт работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

5.8. Производить обязательное соцстрахование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с «Федеральным законом» от 24.07.98г. №125.

5.9. На время приостановления работ органами госнадзора и контроля не по вине работника сохранять место работы и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

5.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт (ст.ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 ТК РФ).

5.11. Предоставить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренными коллективным и трудовым договорами.

5.12. Обеспечивать бесплатный медосмотр для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодические медосмотры.

5.13. Предоставлять транспорт для проведения медосмотров работников отдалённых учреждений образования в районной больнице.

5.14. Вести учёт средств соцстрахования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей.

5.15. Ходатайствовать перед работодателем муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

5.16. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима.

5.17. Обеспечивать снабжение учебных помещений необходимым инвентарём и моющими средствами.

5.18. Обеспечивать создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы.

5.19. Часть средств, полученных от экономии по смете расходов, может направляться на дополнительные формы оздоровления работающих.

5.20. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учётом мнения профсоюзного органа (ст.212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

5.21. Все работники учреждения, в том числе её руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

5.22. Работник обязан соблюдать требования по охране труда, обязательный предварительный или периодический медосмотр, а также требования по обеспечению безопасности труда.

5.23. В учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включать представителей работодателя и профсоюза.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчёт о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

5.24. Работник имеет право отказаться от работ в случае:

-возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

-необеспечения его средствами индивидуальной защиты;

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечёт за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.220);

5.25. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

5.26. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда материального поощрения.

5.27. Работодатель обязуется не заключать хоздоговоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников и обучающихся.

Договора аренды заключаются с ПК.

6.СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны договорились о том, что:

6.1. Проводят совместную работу и добиваются:

- установления доплаты не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа организации за счет средств организации в размере 10-30% от заработной платы;

6.2. В целях социальной защиты работников отрасли в пределах отпущенных средств стороны гарантируют:

-предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

 бракосочетание детей-1 рабочий день

 смерть детей, родителей, супруга, супруги-3 дня

 переезд на новое место жительства-2 дня

 проводы сына на службу в армию-1 день

 рождение ребёнка-1 день

 работа педагога в класс-комплексе – 3 дня

6.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

6.4. Профсоюзная организация учреждения не несёт ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счёт профсоюзной организации.

6.5. Профсоюз обязуется:

6.5.1. Оказывать по возможности содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

6.5.2. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

6.5.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.5.4. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ ДЛЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

7.2. В период краткосрочного обучения председателя ПК с отрывом от производства, участием в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, сохранять заработную плату.

7.3. Производить ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 2% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

7.4. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7.6. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

7.7. Предоставлять возможность профсоюзу, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюзная организация обязуется:

- 8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственного и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.
- 8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе судебных и государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 8.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.
- 8.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 8.5. Организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.
- 8.6. Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставление льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 8.8. Направлять учредителю образовательного учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.9. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

8.10. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

8.11. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

8.12. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Коллективный договор вступает в силу с 26.06.2020 г. и действует по 25.06.2023 г.

9.2. Договор может быть продлен на следующий год, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая 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 работодатель, ПК и вышестоящие органы. Работодатель отчитывается о ходе выполнения коллективного договора не менее двух раз в год.

9.4. На срок действия договора при условии выполнения работодателем всех его положений ПК обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.5. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).