

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа д. Ярки»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского района
«Средняя общеобразовательная школа д. Ярки»
на 2023-2026 гг

Дата вступления в силу

14.08.2023

Срок действия

с 14.08.2023 года по 14.08.2026 года

Представители сторон:

От работодателя:

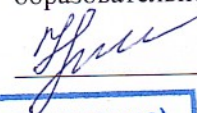
Директор МАУО ХМР
«СОШ д. Ярки»



И.В. Ковалева

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения



Н.Н. Кряжева

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в комитете экономической политики
администрации Ханты-Мансийского района
(наименование органа по труду)

Регистрационный номер

« 14 » августа 2023.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Ярки» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), трехсторонним соглашением между органами местного самоуправления муниципального образования Ханты-Мансийского района, ассоциацией работодателей Ханты-Мансийского района, профсоюзной организацией работников народного образования и науки Ханты-Мансийского района на 2023-2026 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа д. Ярки» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа д. Ярки» в лице, директора Учреждения Ковалевой Ирины Владимировны, действующей на основании Устава и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - председатель Профкома Кряжева Надежда Николаевна).

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Учреждением работникам.

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

1.6. Председатель Профкома обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового контракта с руководителем организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к ухудшению положения работников Учреждения по сравнению с ТК РФ, законами и другими нормативными актами.

1.15. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива Учреждения:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положение о порядке распределения фонда надбавок и доплат работникам Учреждения;
- соглашение по охране труда Учреждения;
- перечень профессий и должностей работников Учреждения, которым в связи с занятостью на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, полагается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей работников Учреждения, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- перечень профессий и должностей работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и размеры компенсационных выплат.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждения непосредственно работниками и через полномочных представителей:

- учёт мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Представитель трудового коллектива имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

II. Обязательства сторон.

2.1. Работодатели и Работники обязуются:

2.1.1 Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного урегулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором социальных гарантий и льгот работников, членов их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать эффективную работу МАОУ ХМР «СОШ д. Ярки», создание безопасных условий труда, предоставление Работникам прав, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных настоящим Договором, трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Предоставлять Работникам информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации, необходимую им для ведения переговоров по подготовке, заключению, исполнению коллективного договора.

2.2.3. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее локальные нормативные акты), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, по согласованию с профсоюзным комитетом организации (ст.8 ТК РФ).

2.2.4. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

2.2.5. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

2.2.6. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

2.2.7. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и закона "Об образовании", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.2.8. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или сокращением штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;

2.2.9. Осуществлять подготовку школы к новому учебному году;

2.2.10. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Содействовать эффективной работе организации в рамках действующего законодательства, не вмешиваясь в его хозяйственно - распорядительную деятельность.

2.3.2. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

2.3.3. Представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

2.3.4. Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.

2.3.6. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем представлять интересы всех Работников организации.

2.3.7. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.8. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.9. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.10. Участвовать в улучшении жилищных условий работников образовательной организации;

2.3.11. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогов.

2.3.12. Контролировать соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

2.3.13. Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

2.3.14. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

2.3.15. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

2.4. Работники учреждения обязуются:

2.4.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя и его заместителей в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные нормативные акты Учреждения.

2.4.2. Своевременно оповещать директора Учреждения о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.4.3. Совершенствовать свои профессиональные компетентности; педагогические работники - повышать профессиональную квалификацию через дополнительное профессиональное образование не реже 1 раза в три года.

2.4.4. Содействовать улучшению морально-психологического климата в коллективе Учреждения.

2.4.5. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

2.4.6. Уважать честь и достоинство всех участников образовательного процесса.

2.4.7. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности и эффективному использованию по назначению.

2.4.8. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

2.4.9. Участвовать в реализации Программы развития Учреждения.

2.4.10. Проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

2.4.11. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом директора Учреждения к служебной тайне.

2.4.12. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.4.13. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники Учреждения обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у учащихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению среднего общего образования;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- проходить аттестацию один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должностей в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в сфере образования, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения и в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников Учреждения.

III. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными соглашениями различного уровня, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющих государственную аккредитацию

образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя

по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.5. Трудовой договор с работником, может заключаться

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда, в нем конкретизируются должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности

деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, меры социальной поддержки, режим рабочего времени и времени отдыха.

3.8. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательном учреждении, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартах. Перечень лиц, не допускаемых к педагогической деятельности, регламентируется ст.331 ТК РФ.

3.9. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. ст. 73,74 ТК РФ).

3.10. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а также любую имеющуюся в учреждении работу. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.12. Перевод на другую работу, в том числе и без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст.72.2. ТК РФ.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.14. Увольнение работника, по основаниям, предусмотренным п.2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше

10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель, с учётом мнения Профкома, определяет формы дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности). Предоставлять возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173- 174, 176 ТК РФ.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 174, 176 ТК РФ. работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям в соответствии со ст.49 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5. Увольнение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников организации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала, проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности

штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии ст. 373 ТК РФ.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

5.5. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в трудовом договоре.

5.6. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования Работодатель обязуется предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

5.7. Стороны договорились, что:

5.7.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

5.7.2. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности штатов) имеют также лица:

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

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

5.7.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии 2 или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

5.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в следующих случаях:

- ликвидация организации (п.1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п.4 ст. 81 ТК РФ);
- за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п. 6а ст. 81 ТК РФ);
- появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6б ст. 81 ТК РФ);
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных, вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 6г ст. 81 ТК РФ);
- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 6д ст. 81 ТК РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение года грубое нарушение устава школы (п. 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, по согласованию с выборным профсоюзным органом школы.

5.9. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри школы в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств организации.

5.10. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день увольнения, т.е. последний день работы работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ (ст. 84.1 ТК РФ).

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

5.12. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.13. Исходя из положений части 4 ст. 82 ТК РФ стороны установили следующий порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров по инициативе работодателя:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в

случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях;

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;
- профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- профсоюзный орган представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- профсоюзный орган обеспечивает защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- профсоюзный орган участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;
- все вопросы, связанные с изменением структуры школы, а также с сокращением численности штатов работников, рассматриваются работодателем по согласованию с Профкомом.

6. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учётом мнения Профкома, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается:

- для мужчин нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;
- для женщин - 36-часовая рабочая неделя с выплатой заработной платы как за полную продолжительность рабочей недели (ст. 320 ТК РФ).

6.2. Режим работы общеобразовательного учреждения (по пятидневной или шестидневной рабочей недели) определяется Учреждением самостоятельно на начало каждого учебного года и утверждается работодателем.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

6.5. Установленный для педагогического работника объем учебной нагрузки определяет нормированную часть его рабочего времени. За норму часов учебной (преподавательской) работы учителям принимается норма 18 часов в неделю за одну ставку заработной платы. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для обучающихся.

6.6. К другой части педагогической работы педагогического работника (ненормируемая), не конкретизированной по количеству часов, относится выполнение видов работ, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями, регулируются графиком и планом работы Учреждения и включают:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой Учреждения;
- организацию и проведение методической, диагностической работы по ведению мониторинга;
- проведение индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, оказание консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

6.7. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени

каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.8. Режим рабочего времени, соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года для работников устанавливается локальными нормативными актами Учреждения. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законных представителей), имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.9. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя и в соответствии с требованиями СанПиН.

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

6.11. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, работы с классом, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к урокам, на осуществление функций по классному руководству и т.д.

6.12. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.13. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном, ст. 153 ТК РФ с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление КС РФ от 28.06.2018 года № 26-П). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.14. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника или с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время карантинных мероприятий профилактического характера, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. 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 с согласия профкома.

6.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, на основании производственной необходимости, по взаимному согласию, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца, пропорционально педагогической нагрузке учителя.

6.17. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, хозяйственная работа на территории, сельскохозяйственная работа пришкольном участке, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.18. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется для всех категорий работников:

- педагогам - 56 календарных дней, другим специалистам, младшему
- обслуживающему персоналу - 28 календарных дней;
- работникам школы к ежегодному оплачиваемому отпуску предоставляется дополнительный отпуск в количестве 16 календарных дней за работу в районах Крайнего севера.

6.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

6.21. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней;
- на поминки близких родственников (9, 40 дней) - 1 год, до 2 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 2 дней и членам профкома - до 2 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до 2 дней (и другие случаи).

6.22. Предоставлять отпуска по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

6.23. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).

6.24. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми организацией и (или) Уставом организации.

6.25. Предоставлять ежемесячно 1 дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

6.26. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения по его заявлению вносятся изменения в графике отпусков.

6.27. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.28. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, при наличии бюджетных средств в ОО, что закрепляется в коллективном договоре.

6.29. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.30. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается нормативно-правовым актом органов местного самоуправления, положением об оплате труда работников Учреждения, принятом на основании решения Общего собрания трудового коллектива и утвержденным приказом руководителя Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

7.3. В зависимости от условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок и условия установления которых предусмотрены положением об оплате труда работников Учреждения.

7.4. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены положением об оплате труда работников Учреждения.

7.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных федеральными законами источников.

7.6. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Ханты-Мансийского автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих в Ханты-Мансийском Автономном округе – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы.

7.7. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам Учреждения, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, а также осуществляется выплата материальной помощи.

7.8. Материальная помощь выплачивается работнику по личному заявлению с предоставлением подтверждающих документов, в связи с (со):

- а) рождением ребенка;
- б) заключением брака (первичного);
- в) юбилеем 50 лет и каждые последующие 5 лет;
- г) причинением материального ущерба имуществу, в результате стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение, переезд на новое место жительства и другие форс-мажорные обстоятельства);
- д) длительным заболеванием (работника, мужа (жены), детей), требующим дорогостоящего лечения, подтвержденным соответствующими документами;
- е) смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей, родного брата или сестры;
- ж) смертью работника. Материальная помощь при смерти работника выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти.

7.9. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения с указанием конкретного размера материальной помощи.

Размер материальной помощи рассчитывается в пределах экономии бюджетных ассигнований утвержденных бюджетной сметой на оплату труда работников Учреждения на текущий год и не может превышать одну месячную заработную плату по занимаемой должности.

7.10. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем через каждые полмесяца путём перечисления на указанный работником счет в банке.

Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа каждого месяца. Расчетные листы с начислениями по заработной плате предоставляются индивидуально каждому работнику с 5 по 10 число каждого месяца.

7.11 Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

7.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

7.13 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

8.1. Работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Работодатель ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.3. Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом в образовательных целях.

8.4. Работникам Учреждения местом основной постоянной работы которых являются организации, входящие в систему образования автономного округа, при наличии стажа работы в указанных организациях не менее 10 лет, при назначении страховой пенсии по старости выплачивается единовременное пособие - единовременная денежная выплата в размере 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей. Порядок и условия выплаты предоставляемого вида социальной поддержки определяется нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа.

8.5. Единовременное пособие при назначении страховой пенсии по старости выплачивается на основании заявления работника, трудового договора, заключенного между организацией, входящей в систему образования автономного округа, и работником, приказа о приеме на работу (назначении на должность), справки территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации, подтверждающей назначение работнику страховой пенсии по старости, справки с предыдущего места работы (государственного

учреждения автономного округа или муниципального учреждения в автономном округе) о неполучении единовременного пособия при назначении страховой пенсии по старости.

8.6. Лицам, в возрасте до 35 лет включительно, имеющим документ об образовании и о квалификации, принятым на основное (постоянное) место работы по трудовому договору на неопределенный срок в Учреждение на должность педагогических работников, соответствующую полученной специальности, связанную с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей, не имеющим стажа работы в государственных образовательных организациях автономного округа или муниципальных образовательных организациях в автономном округе на данных должностях на день приема на работу выплачивается:

- единовременная выплата молодым специалистам в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.
- в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.8. Работникам, заключившим трудовые договоры с организацией и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данном учреждении.

8.9. Работнику предоставляются гарантии и компенсации за работу в районе Крайнего Севера (ст. 313 - 327 ТК РФ).

9. Условия и охрана труда.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий образовательной организации, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе образовательной организации инструментов, сырья и материалов. Для этого руководитель образовательной организации совместно с председателем первичной профсоюзной организации ежегодно заключают соглашение по охране труда - приложение к коллективному договору с определением в нём фиксированной суммы средств, направляемой на организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных за выполнение мероприятий должностных лиц.

9.2. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

9.3. Применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании средства индивидуальной и коллективной защиты работников.

9.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

9.5. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.6. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.7. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

9.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.9. Организовать контроль за состоянием условий труда, на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. С этой целью на одного из заместителей руководителя образовательной организации возлагается обязанность ответственного за охрану труда в организации; создается комиссия по охране труда, которая организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

9.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.11. Проводить за счет средств образовательной организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры работников, подлежащих таким осмотрам, внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.14. Организовывать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ст.ст.227-231 Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.15. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.16. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки.

9.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.18. Знакомить работников с требованиями охраны труда.

9.19. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников; нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности образовательной организации.

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

9.21. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и оплачивать возникший по этой причине простой.

9.22. Возмещать расходы в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

9.23. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

9.24. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются в соответствии со статьей 212 ТК РФ на работодателя, который в этих целях создает систему управления охраной труда (СУОТ), являющуюся составной частью (подсистемой) общей системы управления организацией. Основой функционирования системы управления охраной труда является нормативная правовая база, в том числе локальная, разрабатываемая непосредственно в учреждении:

-Положение о системе управления охраной труда, утв.Приказ № 93-О от 01.03.2022 года);
-Правила по охране труда, утв. Приказ № 94-О от 01.03.2022 года).

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

10.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от их заработной платы.

10.2. Предоставлять Профсоюзу в установленном законодательством порядке информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

10.3. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или за профсоюзную деятельность.

10.4. Принимать решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.5. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.6. Безвозмездно предоставлять профкому средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Освобождать от работы с сохранением заработной платы председателя профкома и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.10. Предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетного фонда (платные услуги) учреждения.

10.11. Включать членов Профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, распределению жилых помещений, представлению работников к наградам, аттестации педагогических работников и проведению специальной оценки условий труда и др.

10.12. По согласованию с Профкомом рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (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);
- установление заработной платы, а также доплат и надбавок работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 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 до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- иные вопросы, содержащие нормы трудового права.

Профсоюз обязуется:

10.13. Способствовать эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

10.14. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

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

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

10.18. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Текст настоящего Коллективного договора после его подписания доводится Работодателем до сведения всех работников Учреждения, а также вновь принимаемых на работу в Учреждение, под роспись. Председатель Профкома Учреждения обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

11.3. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

11.4. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

11.5. Работодатель и работники осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

11.6. Стороны, подписавшие настоящий Коллективный договор:

- рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.7. За не исполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение срока, на который он заключен.

11.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.