

От работодателя:

Директор



Чикишев А.А.
«02» декабря 2022 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Метелкина Л.В.
«02» декабря 2022 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №24»

(полное наименование муниципальной бюджетной образовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2023-2025 годы

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Пер. № 134/2022 « 15 » 12 20 22 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

И. Г. Миронов

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №24» (далее – образовательное учреждение) и работниками образовательного учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим, социально-трудовые отношения в образовательном учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице его представителя – директор Чикишев Александр Анатольевич;

работники учреждения, в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации Метелкина Лариса Валерьевна.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, преобразовании.

1.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

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

1.15. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с 01.01.2023 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации:

Правила внутреннего трудового распорядка;
соглашение по охране труда;

положение об оплате труда;

перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;

перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

иные локальные нормативные акты согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении образовательной организацией через представительный орган работников, в соответствии со статьёй 53 Трудового кодекса Российской Федерации:

учёт мотивированного мнения;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с количеством часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,

устанавливается работодателем с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под роспись).

2.7. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год сохраняется, с учётом её объёма и преемственности преподавания предметов в классах.

Установленный учителям в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программам, сокращения количества классов.

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

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях при условии выполнения требований п. 1:8. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601;

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»).

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

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в образовательном учреждении.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иным локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьёй 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Испытание при приёме на работу не устанавливается лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3. Профессиональная переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и дополнительное профессиональное образование работников для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной переподготовки подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и дополнительное профессиональное образование всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графика не реже 1 раз в 3 года.

3.3.2. В случае направления работника на профессиональную переподготовку или на дополнительное профессиональное образование, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

3.3.3. Организовывать проведение независимой оценки квалификации педагогических работников на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

Стороны договорились считать массовым высвобождением расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками в связи с ликвидацией образовательного учреждения или его реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников в соответствии со следующими критериями: сокращение численности или штата работников учреждения в течение 30 календарных дней, но не менее 10 человек.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательной организации; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предоставляется преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), утверждёнными работодателем с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601), объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего 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 выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, совещания, родительские собрания и др.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.8. Время учебных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

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 каникулярное время утверждается приказом работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе работодателя и с согласия работника может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Работодатель обязуется:

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

работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;

родителям и жёнам/мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам по случаю рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня в каникулярное время.

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с правилами и условиями утверждёнными приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации допускается перенос отпуска на более поздний срок.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.12. Общим выходным днём является воскресенье за исключением работников, выполняющих работу по графикам сменности.

5.13. Время перерыва для отдыха и приёма пищи, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами).

Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Оплата и нормы оплаты труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников.

6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный

федеральным законодательством, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз за месяц. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 25 число текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.5. Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

6.6. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

6.7. Изменение размера базовой части заработной платы происходит при следующих условиях:

при присвоении педагогическому работнику квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении работнику почётного звания – со дня присвоения;

при присуждении работнику учёной степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

при присуждении работнику учёной степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией учёной степени доктора наук.

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

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере, не полученной заработной платы (статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

6.10. Стороны признают, что время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.11. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

6.12. При суммированном учёте рабочего времени в образовательной организации учётным периодом признаётся отрезок времени равный одному месяцу (статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.13. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенном размере, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Положением об оплате труда работников зафиксирована повышенная оплата труда за работу в ночное время, и составляет 35% от должностного оклада.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает представление гарантий и компенсаций работникам, предусмотренными федеральным и региональным законодательством.

7.2. Работодатель принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с подготовкой внутренней отчетности образовательного учреждения.

7.3. Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

8.1.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда, проведение медицинских осмотров.

8.1.3. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда.

8.1.4. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации.

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

8.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательной организации.

8.1.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.1.12. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

8.1.13. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15. Обеспечивать за счёт средств работодателя в установленных законодательством случаях прохождение бесплатных курсов санитарно-гигиенической подготовки в соответствии со статьёй 11 Федерального закона от 30.03.99 № 52-ФЗ и обязательных медицинских осмотров с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.1.16. Содействовать дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

9. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза

9.1. Первичная профсоюзная организация и её выборные органы представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем интересы всех работников образовательной организации.

9.2. Стороны договорились о том, что:

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

9.2.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2.3. Работодатель принимает решения с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

9.2.5. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с их письменным заявлением.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.2.8. Председатель, заместители председателя первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.2.10. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.11. Работодатель с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

установление системы оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);

применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);

создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);

составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (статья 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2.12. Работодатель учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, по которым такое участие является обязательным.

10. Обязательства первичной профсоюзной организации

10.1. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.1.4. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.1.6. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.1.7. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.1.9. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции профсоюза; защиту в случае индивидуального трудового спора; материальную помощь за счёт средств профсоюзного бюджета.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.1.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. 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.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 575513511485277002546729800540994211588910956519

Владелец Чикишев Александр Анатольевич

Действителен с 23.12.2022 по 23.12.2023