

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения
Верхнетоемского муниципального округа
«Зеленниковская средняя общеобразовательная школа»
на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Директор МБОУ «Зеленниковская СОШ»
Селянинова (Е.Ю.Селянинова)

22 февраля 2023 г.



От работников:

представитель трудового коллектива
Абрамовская (Е.Б.Абрамовская)

22 февраля 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 9.03.2023 ПОДПИСЬ
№ 98

Зеленник-2023

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Верхнетоемского муниципального округа «Зеленниковская средняя общеобразовательная школа».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель – муниципальное бюджетное образовательное учреждение Верхнетоемского муниципального округа «Зеленниковская средняя общеобразовательная школа» (далее также – МБОУ «Зеленниковская СОШ», учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МБОУ «Зеленниковская СОШ» (далее — Устав учреждения);

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ «Зеленниковская СОШ»;

представители работников – Совет трудового коллектива.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

областной закон 27 мая 1998 года № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»;

Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений;

Отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Архангельской области;

иными законодательными и нормативными правовыми актами, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством Российской Федерации, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем в

соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями (статья 41 ТК РФ).

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Зеленниковская СОШ» Селянинова Елена Юрьевна;

работники образовательной организации в лице их представителя – Совет трудового коллектива, от имени которого выступает представитель трудового коллектива Абрамовская Елена Борисовна.

1.6. Совет трудового коллектива, действующий на основании Положения о совете трудового коллектива, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, ТК РФ, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами трудового законодательства (статьи 41, 44 ТК РФ).

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на срок 3 года.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с Советом трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Зеленниковская СОШ»;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Положение о предоставлении материальной помощи;
- 5) Положение о премировании;
- 6) Положение о расходовании экономии фонда оплаты труда;

7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

8) Положение «О порядке обработки и защиты персональных данных работников».

9) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

10) Перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными и за выполнение которых работникам устанавливается доплата;

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива (статья 53 ТК РФ):

- по согласованию с Советом трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, и 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;
- другие формы.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, не позднее 5 рабочих дней, под роспись, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими

соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статьи 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения;

2.2.2. определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с Советом трудового коллектива и является приложением к трудовому договору;

2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (статья 72 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ;

2.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

2.2.6. изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.7. сообщать Совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81

ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников;

2.2.8. представлять в Совет трудового коллектива не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- в) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- г) работники моложе 18 лет;
- д) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- е) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ж) неосвобожденные руководители выборных органов;
- з) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- е) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

2.2.10. Предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (1 час в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Совета трудового коллектива, производить только с предварительного согласия представителя Совета трудового коллектива.

При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива в соответствии с приказом Минобрнауки России 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» (далее – Приказ № 1601).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности устанавливается в соответствии с главой 7 Приказа № 1601.

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

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать по согласованию с Советом трудового коллектива. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Производить ознакомление педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.2.12. Устанавливать учителям, педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, учебную нагрузку на новый учебный год, в соответствии со статьей 333 ТК РФ, частью 6 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пункта 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

2.2.13. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

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

2.2.15. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при прекращении трудовых договоров с работниками, при ликвидации организации, сокращении численности и (или) штата работников организации в соответствии со статьей 127, с частью 7 статьи 178 и статьями 180, 318 ТК РФ.

2.2.16. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и (или) штата работников учреждения.

2.2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.18. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника в соответствии со статьями 72.1, 72.2 ТК РФ.

2.2.19. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном статьей 72.2 ТК РФ. Если замещение отсутствующего учителя, воспитателя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией, но не выше квалификации заменяемого учителя.

2.2.20. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. 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 (статья 74 ТК РФ).

2.2.21. Работникам, увольняемым из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности и (или) штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (статья 318 ТК РФ).

2.3. Совет трудового коллектива обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей;

2.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов Совета трудового коллектива в суде, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. предпринимать предусмотренные трудовым законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы, планами работы, согласованными с Советом трудового коллектива.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (часть 3 статьи 333 ТК РФ).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее –

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях,

спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Конкретная продолжительность рабочего времени каждой категории педагогических работников установлена Приказом № 1601.

3.3. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (статья 100 ТК РФ).

3.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, предоставляется в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. (статья 93 ТК РФ).

3.7. Расписание уроков предусматривает рациональное использование рабочего времени учителя и не допускает более 2 перерывов между занятиями.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 95 ТК РФ).

3.9. Сверхурочная работа воспитателей, сторожей, а также работа, выполняемая другими работниками по другим должностям, предусмотренным штатным расписанием, а также работа в детском оздоровительном лагере,

осуществляемая по инициативе работодателя за пределами нормы рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в повышенном размере (статья 152 ТК РФ).

3.10. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: машинист котельной.

3.11. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с частью 4 статьи 99 ТК РФ только с предварительного согласия Совета трудового коллектива.

3.12. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.13. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в части 2 статьи 113 ТК РФ, по согласованию с Советом трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя (часть 6 статьи 113 ТК РФ), с дальнейшим предоставлением оплачиваемого отгула или в соответствии со статьями 112 и 153 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения с учетом правовой позиции Конституционного суда РФ от 28 июня 2018 года № 26-П. При выполнении этой работы сверх месячной нормы рабочего времени в оплату труда работников наряду с месячным окладом (должностным окладом) включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 111 ТК РФ).

3.15. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перечень таких работ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

3.16. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам 2 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (статья 186 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре

дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. (статья 319 ТК РФ).

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудового кодекса).

Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки (статья 267 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.18. В соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только 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 в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.19. В соответствии со статьей 116 Трудового кодекса работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда (статья 117 ТК РФ, Приложение № 1);

б) за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ, Приложение № 2);

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 321 ТК РФ).

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (статья 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (постановление Конституционного суда Российской Федерации от 25 октября 2018 года № 38-П).

3.21. В соответствии со статьей 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускать отзыв работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.22. Согласно статьи 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, а именно:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных приказом Минобрнауки от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.24. В соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска денежной компенсацией на основании письменного заявления работника (при наличии средств).

3.25. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

3.26. В соответствии со статьей 322 ТК РФ предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) по просьбе работника для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.27. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

3.28. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного трудового отпуска и дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти, то есть из расчета 12 последних месяцев.

3.29. Совет трудового коллектива обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение (или согласовывать) при формировании графика отпусков;

в) осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

РАЗДЕЛ 4 . ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «Зеленниковская СОШ».

4.3. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем.

Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда, на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

4.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Зеленниковская СОШ», в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.5. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.7. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем по согласованию с профкомом.

Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель Совета трудового коллектива.

4.8. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива, в том числе:

- Положение об оплате труда работников МБОУ «Зеленниковская СОШ»
- Положение о расходовании экономии фонда заработной платы;
- Положение о премировании;
- Положение о выплате материальной помощи;
- другие.

4.9. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы или перечисляется на указанный в заявлении работника счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Размер оплаты труда работников за первую половину месяца определяется с учетом фактически отработанного работником времени.

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

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 6 числа месяца следующего за отчетным.

4.10. Все виды компенсационных доплат выплачиваются работникам из тарифной части фонда заработной платы в повышенных размерах, но не менее чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- за разрывной рабочий день (статья 149 ТК РФ);

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (статья 151 ТК РФ);

- за сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- за время простоя (часть 1 статьи 157 ТК РФ).

4.11. Время простоя по вине работника не оплачивается (часть 3 статьи 157 ТК РФ).

4.12. Порядок и условия применения стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются на основании Положения, разрабатываемого комиссией, созданной в учреждении на общем собрании работающих и Советом трудового коллектива.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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.

4.14. Работодатель обязуется:

4.14.1. проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

4.14.2. в пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования оплату труда на 20% выше минимального должностного оклада по должности «учитель» в течение первых 3-х лет работы;

4.14.3. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. (статья 136 ТК РФ);

4.14.4. устанавливать доплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании акта экспертной комиссии, производящей специальную оценку условий труда, с учетом мнения (согласия) представителя трудового коллектива категориям работников согласно перечню (Приложение № 3) (статья 147 ТК РФ);

4.14.5. оплачивать работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время по согласованию с Советом трудового коллектива (статья 154 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда в МБОУ «Зеленниковская СОШ»;

4.14.6. оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы – в двойном размере (статья 152 ТК РФ). Повышенная оплата за сверхурочную работу не включается в состав МРОТ.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников;

4.14.7. оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере по согласованию с Советом трудового коллектива.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (статья 153 ТК РФ);

4.14.8. оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

4.14.9. устанавливать доплату за превышение наполняемости классов (групп в дошкольных учреждениях), предусмотренной Типовыми положениями об образовательных учреждениях;

4.14.10. устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ);

4.14.11. направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением о премировании;

4.14.12. при выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (статья 150 ТК РФ);

4.14.13. ежеквартально информировать работников на общем собрании и Совете трудового коллектива о расходовании средств фонда заработной платы, в том числе тарифной и надтарифной его частей, экономии фонда оплаты труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности;

4.14.14. письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

4.14.15. производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;

4.14.16. устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь) в соответствии с Положением об оплате труда в МБОУ «Зеленниковская СОШ».

4.15. Совет трудового коллектива обязуется:

4.15.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.15.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.15.3. обращаться в суд за защитой прав членов Совета трудового коллектива, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.15.4. своевременно информировать членов Совета трудового коллектива о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.15.5. делегировать представителей Совета трудового коллектива в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, КТС с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 5.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель с обязательным участием Совета трудового коллектива определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (статья 196 ТК РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (статья 197 ТК РФ).

5.3. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

5.4.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя;

5.4.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки с учетом мнения Совета трудового коллектива (статья 187 ТК РФ);

5.4.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

5.4.6. подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в учебных заведениях соответствующего профиля;

5.4.7. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.4.8. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

5.4.9. продлевать срок действия квалификационных категорий педагогическим работникам на один год в следующих случаях:

- возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- возобновление педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- в случае обучения в высших профессиональных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по очной-заочной форме по профилю деятельности;

- педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

5.4.10. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (статья 177 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

6.1.5. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (статья 210 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы;

6.2.2. ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации;

6.2.3. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.4. обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

6.2.5. обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка;

6.2.6. создать на паритетной основе из представителей работодателя и Совета трудового коллектива комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (статья 218 ТК РФ);

6.2.7. проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.2.8. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

6.2.9. обеспечивать беспрепятственный допуск в учреждение представителей Совета трудового коллектива в целях проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний (статья 214 ТК РФ);

6.2.10. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.11. Обеспечить наличие аптек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.12. разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.2.13. обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.14. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

6.2.15. проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения на начало учебного года в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

6.2.16. проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.17. проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.2.18. обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, хранение, стирку, сушку,

дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (Приложение № 4).

В случае если работодатель не обеспечивает работника сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, работник приобретает ее сам, а работодатель возмещает работнику в срок не более десяти дней ее полную стоимость.

6.2.19. обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви за счет средств работодателя (статья 214 ТК РФ).

6.2.20. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей Совета трудового коллектива; по результатам аттестации осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета трудового коллектива (статья 214 ТК РФ);

6.2.21. осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации;

6.2.22. обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.23. обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.24. предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице (поликлинике);

6.2.25. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Совета трудового коллектива и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации; обеспечить полноправное участие Совета трудового коллектива в расследовании несчастных случаев на производстве (статья 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее одного размера минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из одного размера минимальной заработной платы, установленной в Архангельской области, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

6.2.26. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по Архангельской области, Архангельскую межрегиональную организацию Профсоюза, прокуратуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

6.2.27. возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

6.2.28. обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6.2.29. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ);

6.2.30. в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

6.2.31. обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

6.2.32. создать фонд охраны труда за счет средств из бюджетного фонда;

6.2.33. выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей;

6.2.34. вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

6.2.35. по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых;

6.2.36. один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

6.2.37. Предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда (в зависимости от потребностей, возможностей и других условий) с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в учреждении.

Установить доплаты за исполнение обязанностей по должности специалиста по охране труда в размере не менее 30% ставки (оклада) работникам с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

6.2.38. Установить доплаты в размере не менее 50% от размера установленной минимальной заработной платы в Архангельской области ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности.

6.2.39. Включить в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 8 календарных дней для лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний, на которых возложены обязанности ответственного за соблюдение пожарной безопасности.

6.3. Освобождать работников от работы

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.4. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.5.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.5.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.6. Совет трудового коллектива обязуется:

6.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

6.6.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;

- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.6.4. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся в образовательной организации.

6.6.5. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и их семей. В этих целях:

7.1. совместно проводить в учреждении учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.2. ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение или строительство, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. обеспечить содержание жилых помещений, состоящих на балансе учреждения, в надлежащем исправном состоянии в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации.

7.3.2. педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (часть 8 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 39 закона Архангельской области от 2 июля 2013 года №712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» (далее – областной закон от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ);

7.3.2. организовать в учреждении комнаты (места) для приёма пищи работниками;

7.3.3. по личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада (ставки) в соответствии с пунктом 3 статьи 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ;

7.3.4. выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) в соответствии со статьей 5 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ;

7.3.5. при наличии экономии фонда заработной платы выплачивать материальную помощь и единовременное выходное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

7.3.6. способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований; обеспечивать участников для этих целей служебным транспортом;

7.3.7. обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах приравненных к районам Крайнего Севера местностях, в соответствии со статьями 313-327 ТК РФ, а также в порядке и размерах, органами местного самоуправления;

7.3.8. оплачивать за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда по территории Российской Федерации для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (статья 323 ТК РФ);

7.3.9. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

7.3.10. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.3.11. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Совета трудового коллектива.

7.4. Совет трудового коллектива обязан:

7.4.1. составить «социальный паспорт» коллектива учреждения, на основании которого совместно с работодателем разработать меры конкретной адресной помощи работникам учреждения;

7.4.2. создать при Совете трудового коллектива комиссию по социальной защите с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов работников – членов Совета трудового коллектива;

7.4.3. осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.4.4. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и

ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.4.5. регулярно информировать членов Совета трудового коллектива, всех работников о задачах и деятельности Совета трудового коллектива в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на собраниях Совета трудового коллектива, планерках;
- через стенд Совета трудового коллектива;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами Совета трудового коллектива и другими работниками;

7.4.6. выделять средства для оказания материальной помощи членам Совета трудового коллектива в случаях серьёзных материальных затруднений.

7.5. Работники имеют право на основании закона Архангельской области от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области» на оплачиваемый отпуск один раз в два года за счёт средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа весом до 30 килограммов в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно, а также оплату за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения, если соответствующие медицинские консультации или лечение не могут быть предоставлены работникам по месту жительства или по месту пребывания.

При использовании работником личного транспорта для проезда к месту использования отпуска и обратно, а также для проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, компенсации подлежат и расходы, связанные с проездом по платным участкам дороги.

РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель включает представителей Совета трудового коллектива в коллегиальные органы управления учреждением.

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – Совета трудового коллектива в управлении учреждением предусмотрены в статье 53 ТК РФ.

8.3. Совет трудового коллектива и ее выборный орган – имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить совету трудового коллектива учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (статья 37 ТК РФ).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей совета трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и Совет трудового коллектива, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд.

Совет трудового коллектива оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (статья 370 ТК РФ, статьи 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (статьи 60 и 219 ТК РФ).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и совет трудовых коллективов учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

8.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение совета трудового коллектива учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

8.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (статьи 409-418 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Работодатель и Совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества,

уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, соглашениями, настоящим коллективным договором.

9.2. Совет трудового коллектива является единственным полномочным представительным органом работников по вопросам:

9.2.1. проведения коллективных переговоров, заключения или изменения соглашений, разрешения коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществления деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (статья 29 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. соблюдения трудового законодательства;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (статья 14 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов Совета трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в Совете трудового коллектива в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (пункт 1 статьи 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие Совету трудового коллектива в его деятельности.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности Совета трудового коллектива, в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права членов совета трудового коллектива, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

9.4.2. не препятствовать представителям Совета трудового коллектива, посещать рабочие места, на которых работают члены Совета трудового коллектива, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством Российской Федерации прав (части 3-5 статьи 370 ТК РФ, пункта 5 статьи 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. представлять совету трудового коллектива по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также

данные статотчетов по согласованному перечню (частей 7, 8 статьи 37 ТК РФ, статьи 17 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.4.5. предоставить участие с правом голоса председателю Совета трудового коллектива в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

9.4.6. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам Совета трудового коллектива:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя;
- на время кратковременной учебы 3-х дней в году;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Советом трудового коллектива, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, (статья 378 ТК РФ).

9.6. Работники, избранные в Совет трудового коллектива, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Совета трудового коллектива, членами которого они являются, а руководители – без предварительного согласия вышестоящего органа.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов совета трудового коллектива, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав совета трудового коллектива, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах

проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и Совета трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Совет трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 54 ТК РФ).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (статья 55 ТК).

10.6. По требованию совета трудового коллектива работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение трудового законодательства и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и Совет трудового коллектива доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте

образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение десяти дней после его подписания.

11.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.5. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

11.7. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере 4% тарифной ставки (оклада);

Приложение № 2 Перечень профессий и должностей работников МБОУ «Зеленниковская СОШ», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;

Приложение № 3 Положение профессий и должностей работников МБОУ «Зеленниковская СОШ», которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.;

Приложение № 4 Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников «22» февраля 2023 года.
протокол № 2 от «22» февраля 2023 года.

От работодателя:

Директор
МБОУ «Зеленниковская СОШ»

Селянинова Селянинова Е.Ю.
«22» февраля 2023 г.



От работников:

Представитель трудового коллектива

Абрамовская Абрамовская Е.Б.
«22» февраля 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ

с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере 4% тарифной ставки (оклада).

1. Чистка котлов в холодном состоянии.
2. Обмуровка котла в горячем состоянии.
3. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков, канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
4. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
5. Работа у горячих плит, электропаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
6. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, птицы.
7. Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
8. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
9. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
10. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
11. Работа на деревообрабатывающих станках.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников муниципальной Зеленниковской средней общеобразовательной школы, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

1. Директор школы до 5 дней.
2. Главный бухгалтер, бухгалтер-кассир до 5 дней.
3. Завхоз школы до 5 дней.

П Е Р Е Ч Е Н Ъ
 профессий и должностей работников муниципальной
 Зеленниковской средней общеобразовательной школы, которым
 в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется
 дополнительный оплачиваемый отпуск.

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2
1. Общие профессии: - кочегар на дровяном топливе	до 7 календарных дней

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики

(утверждены постановлением Минтруда России от 30.12.97г. № 69 (в ред. от 17.12.01. № 85)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
3.	Лаборант всех наименований;	При занятости в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные При занятости в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 года Дежурный Дежурные До износа Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
4.	Машинист (кочегар) котельной, шуровщик топлива	Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 1
5.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Берет Очки защитные Рукавицы комбинированные	1 1 до износа 2
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
7.	Повар	Костюм хлопчатобумажный передник хлопчатобумажный колпак хлопчатобумажный	1 1 1
8.	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с нагрудником галоши перчатки резиновые	1 1 1
9.	Машинист по стирке белья	Костюм хлопчатобумажный рукавицы комбинированные Фартук клеёнчатый с нагрудником галоши перчатки резиновые	1 4 пары 1 1 дежурные

Пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью 41 (сорок один)
лист

Директор школы

С.Ю. Сячинина (Сячинина Е.Ю.)

Представитель трудового

коллектива

А.С. Абрамова (Абрамовская Е.С.)

