

Профсоюзная организация

БМАОУ СОШ №32

Председатель профкома

Зайц М.Г. Зайкова

« 11 » января 2021 г.

БМАОУ СОШ №32

Директор [подпись] Лылова О.В.

« 11 » января 2021 г.



Коллективный договор

Березовского муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
« Средняя общеобразовательная школа №32 »

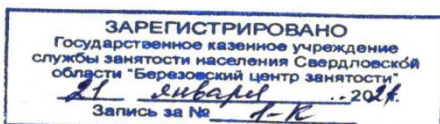
На 2021-2022 гг.

Утверждён

на Общем собрании работников

Протокол № 1

от « 11 » января 2021 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между **Работодателем** в лице директора школы и **Работниками** в лице профсоюзного комитета БМАОУ СОШ № 32, представляющего интересы работников. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данную образовательную организацию.

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), регионального Соглашений, а также трехстороннего Соглашения между администрацией Березовского городского округа, управлением образования Березовского городского округа и профсоюза.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. 1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.12. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников. Работники обязуются: 1.13. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности обучения, на основе внедрения новых технологий, создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, построенную на уважении прав друг друга, а также использование прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется: - оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами (эффективными контрактами) в соответствии со ст. 57, 58, 59, 67 ТК РФ. - добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние

работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих; - не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором; - полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу в течение его действия. Не требовать от работников работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом), кроме случаев, предусмотренных ст. 72, 73, 74 ТК РФ. - извещать работников об изменении существенных условий трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения; - устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы; объем педагогической работы более или менее нормы 4 часов за ставку заработной платы устанавливать с письменного согласия работника. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями; - допускать изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) только в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату); - прекращать трудовой договор (эффективный контракт) с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.3. Работники обязуются: - качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией; - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном

расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82, 180 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет 5 дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов в возрасте до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года, работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных

организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.6. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

3.7. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.8. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора (эффективного контракта).

3.9. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ. Стороны договорились:

3.12. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.13. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.14. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора (эффективного контракта). Обеспечить профессиональное обучение работников предпенсионного и пенсионного возраста.

3.15.Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения (на основании районного отраслевого соглашения): - преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.16.Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка, как правило, устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

4.3.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4.Составлять расписание уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.5.При составлении графика дежурства педагогических работников учитывать сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. Привлекать педагогических работников к дежурству по учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих 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 (ст. 93 ТК РФ).

4.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.8. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.9. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.11. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в

пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, ст. 123 ТК РФ.

4.13. Педагогическим работникам учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются Учредителем и (или) Уставом.

4.14. Обеспечить предоставление дополнительного отпуска работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет на основании ст. 263 ТК РФ.

4.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Стороны договорились:

4.16. Режим рабочего времени в учреждении определяется: - Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом; - графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ); - другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.17. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работников (ст. 128 ТК РФ): - при рождении и усыновлении ребенка – до 5 календарных дней; - при вступлении в брак работника или его детей – до 5 календарных дней; - по случаю смерти близких родственников – до 5 календарных дней; - при переезде на новое место жительства – до 2 календарных дней; - на юбилей – 1 день; - матерям, имеющим детей-первоклассников – 1 день (1 сентября); - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ); - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; - работнику, имеющему двух и 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 – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать тарифные ставки и оклады работников варианты: - на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений. Разряды оплаты труда работников определять по результатам тарификации; - устанавливать должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности. Работодатель обязуется:

5.4. Своевременно знакомить работников учреждения под роспись с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ). 5.6. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.6. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и

нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.7.Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

5.8.Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 6 и 21 числа (ст. 142 ТК РФ). При совпадении дня заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится 10 накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.9.При прекращении трудового договора выплатить все суммы, причитающиеся работнику в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

5.10.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процента согласно ст. 236 ТК РФ.

5.11.Освобождать педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении Единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

5.12.Устанавливать педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя доплату в размере не менее 1500 рублей. Конкретные размеры доплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

5.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять повышение к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию

по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.14. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, сохранять за последним повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях: в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев); нах ребенком при вых
ождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за оде на работу; возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям; окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; если работник был призван в ряды Вооруженных сил России; 11 в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника; в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации; в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа; в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.15. Предоставлять выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившим на постоянную работу в организацию на педагогические должности, право на получение единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

5.16. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышение оклада (ставки заработной платы) на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях: нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком

после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.17. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.16 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данном учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск). Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.18. Предоставлять работникам при выделении путевки в санаториипрофилактории дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

5.19. Устанавливать доплату к окладу Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

5.20. Устанавливать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

5.21. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении. Устанавливать учебную нагрузку (педагогическую работу), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, только с письменного согласия работника. Не уменьшать установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) в течение учебного года по инициативе администрации организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.22. Начислять и выплачивать заработную плату за первую половину пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе). При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). 13 Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда. 6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.5. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

6.6. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.8. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство 14 продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда учреждения.

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

6.11. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н.

6.12. Провести согласно ФЗ от 28.12.2013 №426-ФЗ специальную оценку условий труда (ст.212 ТК РФ).

6.13. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации: - дополнительный отпуск 7 календарных дней; - доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со ст. 146, 147, 226 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.14. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда. Соглашение по охране труда разрабатывается ежегодно (Постановление Минтруда РФ от 27.02.1995 №11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»).

6.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ. 15

6.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 № 73.

6.18. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах 50% от оклада.

6.19. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы (ст. 220 ТК РФ).

6.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ). Профком обязуется:

6.22. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда:

- 6.23. принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- 6.24. предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- 6.25. участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- 6.26. участвовать в расследовании несчастных случаев;
- 6.27. помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке учреждения; Работники обязуются:
- 6.28. Соблюдать требования охраны труда, нормы, правила и инструкции по охране труда; 6.29. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- 6.30. Незамедлительно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- 6.31. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- 6.32. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от 16 выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии Стороны договорились:

7.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охраны труда. Работодатель обязуется:

8.4. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.11. Установить надбавку в размере 1000 рублей работнику образовательного учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, и надбавку в размере 500 рублей уполномоченному по охране труда.

8.12. Включать членов профкома в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда.

8.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы: - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 374 ТК РФ); - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); - размеры повышения заработной платы в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 154 и ст. 135 ТК РФ); - снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ); - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ); - другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям. Профком обязуется:

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

8.15. Содействовать реализации областного Соглашения и настоящего коллективного договора.

8.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.18. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам организации и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационнотехническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575804

Владелец Лылова Ольга Валентиновна

Действителен с 16.04.2021 по 16.04.2022