

Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКОУ Половинкинская СОШ

Лойко Ю.М.
« 27 » сентября 2020г.

Работодатель
Исполняющий обязанности директора
МКОУ Половинкинская СОШ
Петрова Ю.В.
« 27 » сентября 2020 г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
« 28 » сентября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного
образовательного учреждения
Половинкинская средняя общеобразовательная школа
на 2021 - 2023г.

Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду комитета
экономического развития администрации
Кондинского района

Регистрационный № 10
« 05 » 02 2021 г.

(дата регистрации)
Сидорова Е.А.
(подпись)

Сидорова Е.А.
(Ф.И.О.)

с.п.Половинка
2020 год

Содержание

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Раздел 6. Социальные гарантии и компенсации

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

Раздел 8. Обязательства Председателя профсоюзной организации

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

Приложение 1. Соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда МКОУ Половинкинская СОШ

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа, в лице председателя первичной профсоюзной организации (ст. 40ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Половинкинская средняя общеобразовательная школа.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – исполняющего обязанности директора в лице Петровой Юлии Владимировны
- работники Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа в лице председателя первичной профсоюзной организации Лойко Юлии Михайловны (далее – Председатель);

Работодатель и Председатель строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 01.01.2021 года.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Председатель обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с первичной профсоюзной организацией в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
2. Соглашение по охране труда;
3. Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами и нормы бесплатной их выдачи работникам;
4. Правила внутреннего трудового распорядка;
5. Положение об аттестации педагогических работников и иные локальные нормативные акты школы.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками;

- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно, в мае, стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ.

II. Трудовой договор

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (Ст.67 ТК РФ).

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

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

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 ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в учебно-воспитательном процессе, структурная реорганизация учреждения и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с первичной профсоюзной организацией трудового коллектива, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

III. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме в первичную профсоюзную организацию о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров 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 ТК РФ). В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию 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. Обеспечивать право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

3.6. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.7. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным первичной профсоюзной организацией.

3.8. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.9. В первоочередном порядке на профессиональное обучение направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.10. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-174 ТК РФ.

3.11. Стороны договорились:

3.3.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

3.3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.3.4. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трёх лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.2. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.3. Установить нормальную продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда — не более 36 часов в неделю;
- женщинам, работающим в сельской местности — 36 часов в неделю;

-педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),

4.1.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре».

4.1.5. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

4.1.6. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного 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 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением — в обязательном порядке, беременным женщинам.

4.1.8. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

4.1.9. 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.

4.1.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об установлении системы оплаты труда.

4.1.11. 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.

4.1.12. 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 отпуском по согласованию с первичной

профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локально-нормативных актов.

4.1.13. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.14. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.1.15. Установить сторожам вахтерам суммированный учет рабочего времени – 1 год

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

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- расписанием уроков.

4.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;
- для проводов сына на службу в армию — три рабочих дня.

4.2.3. 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 меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, Постановлениями администрации Кондинского района, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую

части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных главным распорядителем бюджетных средств бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Порядок оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об установлении системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа и выплат стимулирующего характера, порядке и размерах их премирования. Заработная плата каждого работника учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат.

5.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, стимулирующих, иных выплат из бюджетных средств регулируются Положением об установлении системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Половинкинская средняя общеобразовательная школа.

5.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени со дня присвоения, согласно документам, подтверждающим ее наличие.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. Выплата заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда в автономном округе: осуществляется ежемесячная доплата работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

5.7. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.8. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.9. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется 10 числа и 25 числа каждого месяца.

5.10. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.11. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной стопятидесятой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

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

5.1.1. Стороны договорились:

5.1.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением работодателем положений настоящего раздела коллективного договора;

5.1.2. Первичная профсоюзная организация: вносит предложения работодателю по дальнейшему совершенствованию оплаты труда работников, его нормирования;

5.1.3. Работодатель организации и первичная профсоюзная организация отчитываются о ходе выполнения положений настоящего раздела коллективного договора на общих собраниях работников.

VI. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер выше указанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактического отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке. На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.1.2. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

6.1.3. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет, одному из работающих родителей. (Ст. 262 ТК РФ). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

6.1.4. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

6.1.5. Педагогические работники пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6.1.6. Оплату стоимости проезда любым видом транспорта (кроме такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг к месту использования отпуска и обратно на территории Российской Федерации один раз в два года работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска, в порядке, установленном законодательством (ст. 325 ТК РФ).

6.1.7. Оплату стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году в следующем порядке:

- 1) Обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — в размере 100% стоимости проезда (ст. 173 ТК РФ);
- 2) Обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — в размере 50% стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ).

6.1.8. Выплату один раз в календарный год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск единовременной выплаты на профилактику заболеваний в размере не менее 1,2 фондов оплаты труда установленному работнику тарификацией учреждения, включая стимулирующие выплаты: постоянные, регулярные, разовые и иные выплаты.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

6.1.9. Единовременную выплату молодым специалистам, в течение года после получения диплома (иного документа), вступающему в трудовые отношения и заключившему трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение

года после службы в армии в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности. К единовременной выплате молодым специалистам применяется районный коэффициент и процентная ставка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Выплата осуществляется в пределах доведенных до учреждения бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда. Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.1.10. Ежемесячную доплату молодым специалистам из числа педагогических работников в размере 1000,00 рублей. Срок выплаты — в течение первых 2-ух лет работы по специальности. Начисление осуществляется исходя из фактически отработанного времени на ставку работы.

6.1.11. Предоставление на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней по его письменному заявлению:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; - работающим пенсионерам по старости (по возрасту).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.2.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.2.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

6.2.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ). Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2.5. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха.

6.2.6. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ - СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

6.2.7. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

6.2.8. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

6.2.9. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования».

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Оказывать консультативную помощь работникам членам первичной профсоюзной организации при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.2. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников членов первичной профсоюзной организации профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников — членов первичной профсоюзной организации к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда ХМАО-Югры».

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам — членам первичной профсоюзной организации, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.4. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Обязанности Работодателя:

7.1.1. Обеспечивает надлежащее состояние условий и охраны труда в образовательном учреждении.

7.1.2. С письменного согласия поручает одному из работников выполнение дополнительных обязанностей специалиста по охране труда.

7.1.2.1. Организует проведение обучения по охране труда, проверки знаний требований по охране труда работников.

7.1.3. Принимает локальные нормативные правовые акты по охране труда, методические рекомендации по охране труда.

7.1.4. Осуществляет мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в соответствии с соглашением по охране труда.

7.1.5. Проводит мероприятия по охране труда, в том числе организует проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, установление доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.6. При составлении плана финансово хозяйственной деятельности на соответствующий год предусматривает затраты учреждения на охрану труда: проведение

периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7.1.7. Обеспечивает за счёт средств учреждения:

7.1.7.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

7.1.7.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

7.1.7.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.8. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательное учреждение, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

7.1.9. Включает представителей первичной профсоюзной организации в комиссию по приемке учреждения к новому учебному году.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.2.2. Обеспечить целевое использование средств на охрану труда.

7.2.3. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в учреждении.

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

7.2.5. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

7.2.6. Создавать комиссию по охране труда, обеспечивать условия её работы.

7.2.7. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.2.8. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета.

7.3. Первичная профсоюзная организация:

7.3.1. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.2. Осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов первичной профсоюзной организации, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.4. Принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.3.5. Проводит общественный контроль состояния охраны труда.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Создают комиссию по охране труда.

7.4.2. Ежегодно заключают соглашение по охране труда.

7.4.3. Ежегодно представляют отчёт о выполнении соглашения по охране труда.

VIII. Обязательства Председателя профсоюзной организации

8. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Быть полномочными представителями трудового коллектива при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде:

8.2. Организовать проведение профсоюзного собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

8.3. Совместно с представителем работодателя (директором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

8.4. Организовать поддержку требований трудового коллектива в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

8.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

8.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам суде.

8.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами коллектива и их детьми.

8.10. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

8.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

8.13. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

8.14. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации из средств первичной профсоюзной организации школы в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам:

- работникам при уходе на пенсию в размере – 5000 руб.
- в связи со смертью близких родственников - 3000 руб.
- на юбилейные даты рождения (50,55,60,65,70 и далее, работающему пенсионеру) в размере – 2000 руб.
- в связи с рождением ребёнка в размере – 2000 рублей
- на юбилейные даты по стажу работы в образовательном учреждении (20, 25, 30, 35, 40 и далее) в размере – 20 лет -1500 руб., 25 и свыше лет – 2000 рублей;
- в связи со стихийными бедствиями – до 10000 руб;
- в связи с тяжелым материальным положением работника (по ходатайству работника)- до 5000 рублей.

8.15. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

- выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

8.16. заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

8.17. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.18. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с Представителем трудового коллектива (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

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

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

IX. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчетываться на общем собрании работников о их выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

Перечень приложений к коллективному договору

1. Соглашение по охране труда.

Приложение 1
к коллективному договору на 2021 - 2023гг.

СОГЛАШЕНИЕ
администрации и профсоюзной организации по охране труда
МКОУ Половинкинская СОШ

Администрация муниципального казенного общеобразовательного учреждения в лице исполняющего обязанности руководителя школы **Петровой Юлии Владимировны**, действующая на основании Устава и первичная профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Лойко Юлии Михайловны, действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а так же средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.7. Обеспечивать регулярную уборку помещения.

3.8. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.9. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

4.5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация школы имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в Управлении образования администрации Кондинского района.

**Приложение к соглашению
администрации и первичной профсоюзной организации
по охране труда МКОУ Половинкинская СОШ**

План мероприятий по охране труда

№п/ п	Содержание мероприятий	Срок выполнения (в течение 2021 – 2023г.г.)	Ответственный за выполнение
2		3	4
	Проверка вентиляции освещения	Летний ремонт	
2	Проверка санитарно-гигиенических норм и требований в помещении кабинета	Два раза в неделю	Завхоз Ответственные за кабинеты
3	Проведение инструктажа по технике безопасности на уроках	Сентябрь Январь Апрель	Учителя по предметам
4	Проведение инструктажа учащихся по технике безопасности на уроках	Сентябрь Октябрь Ноябрь	Учителя по предметам
5	Обучить правилам по технике безопасности учащихся на экскурсиях	1 раз в полугодие (проводится на уроках ОБЖ, химия, физика)	Классные руководители
6	Периодически пополнять аптечку первой помощи медицинскими изделиями	Сентябрь	Завхоз
7	Провести учебу по технике безопасности среди МОП	Сентябрь	Завхоз
8	Систематически проводить смену электрических лампочек	В течении года	Завхоз
9	Своевременно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты	Сентябрь	Завхоз
10	В целях проведения нагрузки в пределах норм учащихся учителей составить рациональное расписание уроков	Сентябрь	Петрова Ю.В.
11	Обеспечить необходимыми моющими средствами технических работников	По мере необходимости	Завхоз
12	Проводить рейды ПК по столовой оценка питания	Один раз в месяц	комиссия