

**Коллективный трудовой договор в
учреждении
муниципального
общеобразовательного учреждения
Керчомская средняя
общеобразовательная школа**

**Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3 от 27 ноября 2020 года**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное общеобразовательное учреждение
Керчомская средняя общеобразовательная
школа
(полное наименование организации)
на 27.11.2020 по 26.11.2023 год
(годы)
(указать срок действия не более трех лет)

От работодателя:
Руководитель организации
или
уполномоченное им лицо

Директор
(должность)

Кузнецова И. А.
(фамилия, инициалы имени и отчества)


(подпись)


27.11.2020.
(дата)

(печать)



От работников:
Уполномоченное лицо первичной
профсоюзной организации
и (или)
иной представитель, избранный
работниками на общем собрании
(конференции)
Уполномоченное лицо первичной
профсоюзной организации
(должность)

Лодыгина Т. И.
(фамилия, инициалы имени и отчества)


(подпись)

27.11.2020
(дата)

(печать, при наличии)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми, с замечаниями

Регистрационный № 202-1/2020
от 22 декабря 2020 г.

Начальник управления труда:

(подпись) Н.В. Мастрасова
(ф.и.о.)

Содержание		
1.	Общие положения	4
1.1.	Цель коллективного договора	4
1.2.	Предмет коллективного договора	4
1.3.	Стороны коллективного договора	4
1.4.	Основные права и обязанности сторон коллективного договора	4-6
1.5.	Действие коллективного договора	6-7
1.6.	Изменения и дополнения в коллективный договор	7
1.7.	Выполнение коллективного договора	7
2.	Рабочее время и время отдыха	7-10
3.	Оплата труда	10-12
4.	Гарантии и компенсации	12-15
5.	Развитие персонала	15
6.	Условия и охрана труда	16-18
7.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	18-19
8.	Гарантии занятости, трудоустройства, профессиональная подготовка	19--20
Приложения:		
	1.Правила внутреннего трудового распорядка для работников	21-35
	2.Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	36-37
	3. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам. Положение о выплатах компенсационного характера работникам.	38-56
	4. Положение о расчетном листке.	57-59
	5. Положение о размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками.	60-61
	6. Перечень работ, профессий и должностей, работа которых требует проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров.	62-63
	7. Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.	64-66
	8 Приказ № 398 от 25.11.2020 года «Об обеспечении работников учреждения смывающими и обезвреживающими средствами».	67
	9. Протокол собрания первичной профсоюзной организации от 26.11.2020г.	68-69

I Общие положения

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации муниципального общеобразовательного учреждения Керчомской средней общеобразовательной школы (сокращенно – МОУ Керчомская СОШ)

(указать наименование организации)

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы предприятия (организации);
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются Работодатель и работники МОУ Керчомской СОШ в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

«Работодатель» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Кузнецова Ирина Андреевна

(указать должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

и «Работники» в лице уполномоченных в установленном порядке представителей уполномоченное лицо первичной профсоюзной организации Лодыгина Татьяна Ивановна

(указать должность, Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации и (или) иного представителя, избранного работниками на общем собрании (конференции))

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед

другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

информирование профсоюза (иного представительного органа работников) о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюз (иной представитель работников) как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий

труда;
принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений (только в обязанности профсоюза, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации), настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

в период действия коллективного договора при условии возникновения проблемных вопросов решать по взаимному согласию со стороны Работодателя и Профсоюза;

отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности согласно должностной инструкции;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора

Настоящий Договор заключен сроком на 3 года с 27.11.2020 по 26.11.2023 года (но не более трёх лет – статья 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам.

При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон, подписавшими его, могут быть внесены изменения и дополнения, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью (*Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьёй 44 ТК РФ*).

1.7. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

Раздел II «Рабочее время и время отдыха»

Стороны договорились:

2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы.

2.3. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается режим работы, при котором продолжительность рабочей смены может устанавливаться до 12 часов в смену.

На период непредвиденного отсутствия, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

2.4. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

2.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Педагогическим работникам предоставляется (по согласованию) один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при учебной нагрузке не менее 21 часа в неделю или, если не будет нарушаться расписание уроков по Сан Пин).

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях, не требующих согласия работника: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов; восстановления на работе учителя, ранее

выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщин, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МОУ Керчомской СОШ, заседаний педагогического совета, родительского собрания и т. п., учитель вправе использовать по своему усмотрению.

2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях (необходимость выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы в целом), предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.9. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2.10. В соответствии с пунктом 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», согласно которому в дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству по школе не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

2.11. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников школы, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.12. Время осенних, зимних, весенних каникул и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МОУ Керчомской СОШ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

2.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

2.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам школы в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии в учебном заведении) не позднее чем за две недели до

наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

2.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

2.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера (24 календарных дня), за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дня) (статья 321 ТК РФ);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 2);

2.17. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем.

2.18. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) (статья 335 ТК РФ).

2.19. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы (статья 260 ТК РФ).

2.20. Всем работникам МОУ Керчомской СОШ при шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день (еженедельный непрерывных отдых).

Общим выходным днем является воскресенье.

2.21. Работодатель предоставляет в течение рабочего дня (смены) работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 180 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Раздел III «Оплата труда»

3.2.1. Молодым специалистам на срок до __12__ месяцев может быть приставлен наставник, которому производится доплата за наставничество в размере, определенном соглашением сторон трудового договора.

3.2.2 Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением).

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их примерной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки

на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливаются на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

3.2.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Заработную плату выплачивать при установлении срока выплаты за первую и вторую половину месяца согласно требованию ч.6 ст.136 ТК РФ – между окончанием периода, за которой выплачивается зарплата и сроком ее выплаты не более 15 дней.

3.3.2. Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно форме 1 раз в конце каждого месяца, при начислении заработной платы (Приложение № 4).

3.3.3. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала отпуска, выплаты при увольнении - 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.

3.3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

(Поскольку действующим законодательством данная выплата не предусмотрена, то оплата за время приостановки работы должна будет производиться за счет экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств).

3.3.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-

хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.3.7. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в размере не менее, чем в двойном размере в порядке *(установление более высокого размера оплаты, чем предусмотрено статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, должно производиться за счет экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств)*.

3.3.8. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере не менее 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) в соответствии Трудового кодекса.

3.3.9. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере предусмотренном действующим законодательством.

3.3.10. За время простоя производить оплату:

- по вине работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере ____, но не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя *(установление более высокого размера оплаты простоя, чем предусмотрено статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, должно производиться за счет экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств)*.

3.3.11. Установить выплаты стимулирующего характера в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с Приложением № 3 ____;

- надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с Приложением № ____ 3_;

- надбавки за выслугу лет в соответствии с Приложением № ____ 3_;

- премиальные выплаты по итогам работы (по результатам труда за каждый конкретный показатель) в соответствии с Положением о премировании (Приложение № 3_).

Раздел IV Гарантии и компенсации

4.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

4.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах согласно Положения о размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, финансируемых из бюджета на соответствующий финансовый год).

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

4.1.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

4.1.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

4.2.1. Оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника по истечении 6 месяцев работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Если работник не использовал своё право на получение компенсации в первый год работы, он может воспользоваться им во второй год работы (согласно Порядка

стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа лицам, проживающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера)(Приложение №5), регулирующий порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно).

4.2.2. Содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в устройстве детей сотрудников в детские дошкольные учреждения.

4.2.3. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивает членам семьи погибшего, компенсацию, предусмотренную действующим законодательством.

4.2.4. При рождении ребенка у работника организации выплачивает ему материальную помощь в размере 1000руб._____.

4.2.5. В случаях юбилейных дат (50 и далее через каждые 5 лет) производит единовременную выплату при стаже работы в организации свыше 5 лет (50 лет – 1000 руб., 55 лет – 1500 руб., 60 лет – 2000 руб., 65 лет – 2500 руб.).

4.2.6. Производит расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.7. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

4.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учебной литературой, если она имеется в достаточном количестве.

4.4. Организует в школе питание.

4.5. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам школы согласно *Решения Совета МО МР «Усть-Куломский» от 10.06.2010 г. №XXIX-321 « О размерах возмещения расходов , связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования муниципального района «Усть-Куломский»* расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

- расходы на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению

проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденными документами;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения и ведома работодателя.

Раздел V «Развитие персонала»

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (статья 187 ТК РФ).

5.2. Работодатель:

5.2.1. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2.2. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по необходимости.

В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

5.6. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

Раздел VI «Условия и охрана труда»

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, по мере необходимости.

6.1.2. Провести специальную оценку труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.1.3. Создать в школе комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (статья 218 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 212 ТК РФ).

6.1.6. Организовать проверку знаний работников школы по охране труда (статья 212 ТК РФ).

6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № 2;

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

6.1.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статьи 212, 213 ТК РФ).

6.1.11. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (статья 76 ТК РФ).

6.1.12. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;

- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.13. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

6.1.14. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

6.1.15. приобретает и выдает за счет собственных средств сертифицированную спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (с. 212 и с. 221 ТК РФ).

6.1.16. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

6.2.1. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в школе;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным

договором и соглашениями;

6.3.2. Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

6.3.3. Разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.3.4. Обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве;

6.4. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве ___1___ человека.

6.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента общей суммы затрат (статья 226 ТК РФ).

6.6. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.7. Рассматривать на совместных с работодателями заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.8. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов в области охраны труда (программы (планы мероприятий , соглашения)) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства ох охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.9. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.10. Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

Раздел VII «Гарантии деятельности профсоюзной организации»

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет №8), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа (статья 377 ТК РФ).

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза (статья 377 ТК РФ).

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров (статья 37 ТК РФ) и осуществления контроля за соблюдением Договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов с сохранением средней заработной платы.

7.7. Председатель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации руководителей (заместителей), аттестации рабочих мест, охране труда, материальному стимулированию работников.

Профком обязуется:

7.8. Предоставлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам.

7.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

Раздел VIII «Гарантии занятости, трудоустройства, профессиональная подготовка».

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по производственной необходимости по охране труда обязуется:

- повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста;
- трудоустройство на прежнее место работы выпускников, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу;
- установление преференций для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости, такими как: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, домашняя работа для трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей;
- взаимодействие с образовательными учреждениями о целенаправленной

- подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов;
- сопровождение инвалидов при трудоустройстве;
 - привлечение наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников старшего поколения.

Настоящий коллективный трудовой договор принят общим собранием работников муниципального общеобразовательного учреждения Керчомской средней общеобразовательной школы. Протокол № 3 от 27.11.2020г