

От работников:
Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МБОУ «СОШ № 5»

Председатель О. К. Юдина

«28» сентября 2021 г.

От работодателя:
Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 5»

Директор А. В. Александров

2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5»

на 2021 - 2024 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

Руководитель _____ органа

по

труду _____

(должность, ФИО)

МП



Содержание

Раздел I.	Общие положения	3
Раздел II.	Социальное партнерство и координация сторон коллективного договора	4
Раздел III.	Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	6
Раздел IV.	Трудовые отношения	8
Раздел V.	Рабочее время и время отдыха	8
Раздел VI.	Оплата и нормирование труда	10
Раздел VII.	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	16
Раздел VIII.	Условия и охрана труда	17
Раздел IX.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	19
Раздел X.	Разрешение трудовых споров	19
Раздел XI.	Контроль над выполнением коллективного договора	20

Приложения:

Приложение 1	Соглашение по проведению мероприятий по охране труда на 2021 год в МБОУ «СОШ № 5»
Приложение 2	Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5»
Приложение 3	Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5»
Приложение 4	График сменности сторожей

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

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

3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» в лице директора Александрова Александра Викторовича (далее – Работодатель);

- Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Юдиной Ольги Константиновны (далее – первичная профсоюзная организация).

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

5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 г.г., Соглашения между администрацией городского округа Нижняя Салда, Управлением образования администрации городского округа Нижняя Салда и городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

Работодатель обязуется:

10. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

11. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

Стороны договорились:

12. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

13. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел II. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

14. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективнодоговорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

15. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

16. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

17. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с первичной профсоюзной организацией как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства и законодательства Свердловской области, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

18. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

19. Обеспечивать учет мнения первичной профсоюзной организации при: установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений; подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

20. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления первичной профсоюзной организации по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Первичная профсоюзная организация:

21. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

22. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и трудовые интересы работников.

23. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль над выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

24. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с председателем первичной профсоюзной организации.

25. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

26. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

27. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

28. Организует при необходимости правовой всеобуч для работников учреждения. Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

29. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

30. Осуществляет совместно с членами первичной профсоюзной организации контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

31. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

32. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

33. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

34. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

35. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно на Совете школы.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о системе оплаты труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части ФОТ;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) форма графика сменности сторожей;
- 6) форма трудового договора с работниками;
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также мощными и обезвреживающими средствами.

Раздел III. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

37. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58. 67 ТК РФ.

38. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

39. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

40. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

41. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

42. Уведомлять в письменной форме 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).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении согласно Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г.г..

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

43. 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.

44. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

45. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

46. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником учреждения, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

48. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю в свободное от преподавательской работы время с сохранением заработной платы (за счёт средств от приносящей доход деятельности).

49. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197ТКРФ).

50. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования

работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

51. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

52. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

53. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

54. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176 ТК РФ.

55. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

56. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ. также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя (при наличии средств).

57. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, мероприятий городского и областного уровня в соответствии с планами и графиками проведения данных мероприятий, а также по особым распоряжениям руководителя школы для выполнения работы непосредственно связанной с основной функцией работника.

Стороны договорились:

58. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

59. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

60. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

61. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 2-х лет с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

62. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль над соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

Работники обязуются:

63. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

64. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел IV. Трудовые отношения

Стороны подтверждают:

65. В соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

66. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

67. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

68. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, Областным отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

69. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

70. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

71. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

72. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

73. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность первичную профсоюзную организацию об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

74. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы. В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре от 22.12.2014г. №1601.

75. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из

нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №3), графиком сменности (приложение № 4). утверждаемыми работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, настоящим коллективным договором, регулируется в соответствии с приказом от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

76. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

77. Для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, для работников возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 35 часов в неделю.

78. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей устанавливается директором на основании Учебного плана на очередной учебный год.

79. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

80. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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, указанных в пункте 41 настоящего раздела.

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

82. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

83. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

- 1) по взаимному согласию сторон:
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

85. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

86. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями («окон»). Учителям (при нагрузке менее 24 часов в неделю) при имеющейся возможности предусматривается один день в неделю для осуществления методической работы и повышения квалификации. Данный день является обычным рабочим днем педагогического работника. В соответствии с планом работы школы работодатель вправе привлечь работника к проводимым мероприятиям.

87. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания, заседания методических объединений, методические учебы и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

88. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

89. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 5».

90. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт помещений, уборка территории, разбивка клумб, уход за цветами и т.п.), в пределах установленного им рабочего времени.

91. Предоставлять ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям может осуществляться только с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его

начала (ст. 136 ТК РФ).

92. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

93. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- 3) лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- 4) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

94. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность устанавливается в соответствии с фактически отработанным временем.

Педагогическим работникам за первый год работы, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, продолжительность очередного отпуска устанавливается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Педагогическим работникам учреждения в соответствии со статьей 47 п.5 подпункт 4 закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000 N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

95. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию -1 день;
- в случае бракосочетания работника - 3 дня, детей работника -2 дня;
- в связи со смертью близких родственников -2 дня;
- один раз в год предоставить работнику предпенсионного возраста дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 2-х рабочих дней для прохождения диспансеризации.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности до трёх дней по решению комиссии в составе: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы. - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких

родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

96. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

97. 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, но не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Стороны договорились:

98. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение № 3);
- 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);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

99. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

100. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

101. Стороны подтверждают, что оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Свердловской области, городского округа Нижняя Салда, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

102. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 5», утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (приложение №2).

103. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «СОШ № 5», регламентирующим показатели, критерии, периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (приложение № 4).

104. При изменении порядка и условий оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до их изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

105. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного на работу на условиях совместительства.

106. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата по результатам проведения специальной оценки условий труда. При этом работодатель принимает меры по улучшению условий труда с целью обеспечения безопасных условий и охраны труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

107. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

108. За работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников (классное руководство, заведование кабинетами, за работу по дополнительным программам, за неаудиторную работу и др.), за счет специальной части фонда устанавливаются доплаты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 5». Выплаты повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, за работу в классах ЗПР, за индивидуальное обучение на дому больных детей, за деление на группы при изучении информатики, технологии, иностранного языка осуществляются из фонда оплаты труда педагогическим работникам.

109. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

110. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца до начала педагогической деятельности.

111. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 и 20 числа каждого месяца.

112. Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном статьей 236 Трудового кодекса РФ.

В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

113. 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 1/150 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.

114. 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.

115. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель обязуется:

116. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

117. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со статьей 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

118. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

119. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

120. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с первичной профсоюзной организацией и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

121. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

122. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим

работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя 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 (групп).

123. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

124. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

125. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (статья 136 ТК РФ).

126. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством РФ.

127. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

128. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г.г.

129. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0.2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года, в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Устанавливать данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

1) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации среднего или высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

2) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

130. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы - 0,1 в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Раздел VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

131. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Работодатель обязуется:

132. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Работникам, получившим уведомление о сокращении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не более 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Стороны договорились:

133. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

134. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

Стороны подтверждают:

135. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

136. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года.

137. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

138. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ имеют работники:

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами:

- применяющие инновационные методы работы;

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Раздел VIII. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

139. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

140. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 1).

141. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития № 412 от 26.07.14 г.).

142. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0.7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с п. 5.2.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 г.г.

143. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителя первичной профсоюзной организации.

144. Проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее трёх человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

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

146. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденный Приказом от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

147. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. № 426-ФЗ. Оценку условий труда проводить не реже одно) о раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

148. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г. и №

777н от 1 сентября 2010 г.

149. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

150. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

151. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

152. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднюю заработок за счет экономии фонда заработной платы.

153. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

154. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда.

155. Совместно с Советом трудовую коллектива разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за её выполнение.

156. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и электрооборудования и компьютеров.

157. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

158. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда и пожарной безопасности учреждения.

159. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных периодических осмотров, профилактических осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

160. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

Работники обязуются:

161. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

162. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

163. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

164. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

165. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Первичная профсоюзная организация:

166. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем, администрацией учреждения норм трудового права, законодательства по охране труда.

167. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

168. Избирает уполномоченных по охране труда.

169. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

170. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

171. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

172. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

173. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум, влажность) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

174. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников предприятий, организаций и учреждений и в соответствии с Соглашением об организации взаимодействия Министерства здравоохранения Свердловской области, Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области по реализации в организациях и учреждениях Свердловской области профилактических мероприятий по ВИЧ-инфекции МБОУ «СОШ № 5» проводит следующие мероприятия:

1) Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ -инфекции среди работников и членов их семей проводится информационно-образовательная компания, которая включает распространение информации по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

2) Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3) 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.

4) Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями. Руководство Организации обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5) Доступ к лечению и уходу.

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ- терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости)
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

6) Партнерские отношения.

Организация установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клинико-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и

консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы».

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

175. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

Стороны подтверждают:

176. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника).

Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

177. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

178. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

Раздел X. Разрешение трудовых споров

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

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

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

Раздел XI. Контроль над выполнением коллективного договора

182. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

183. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

184. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.