

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №9»
(МАОУ «СОШ №9»)

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в Администрации города Мегиона

Регистрационный номер 135 02.3
2021 года
(дата регистрации)

М.И. Макаров
г. Мегион
(Ф.И.О.)



Коллективный договор
на 2021-2023 гг.

От Работников:
Представитель работников
МАОУ «СОШ №9»

А.П. Гудков
«05» апреля 2021г.



От Работодателя:
Директор
МАОУ «СОШ №9»

М.И. Макаров
«05» апреля 2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №9 (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работодателем и Работниками Учреждения.

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

1.3. Предметом настоящего Договора являются:

1.3.1. Взаимные обязательства сторон по защите социальных, трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения;

1.3.2. Установление дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;

1.3.3. Создание более благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и других, принятых на себя обязательств.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения (далее по тексту Работодатель).

Работники в лице представителей Работников (далее по тексту Работники).

1.5. Работники, имеют право избрать представителей Работников представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение пяти дней после его подписания.

Представители Работников обязуется разъяснять работникам Положения Договора, содействовать его реализации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

1.16. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон) на срок не более трех лет и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 23.01.2021 года. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ) путем переговоров.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителями Работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (Приложение №1);

- Положение об установлении системы оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (Приложение №2);

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников в соответствии с действующими трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других Работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учреждение регулирует объемы учебной нагрузки и рабочее время педагогических сотрудников актуальным законодательством РФ.

2.6. При установлении учителям, для которых 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 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. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская деятельность лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организации (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- а) по взаимному соглашению Сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.11. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с Работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ст. 331 ТК РФ «Право на занятие педагогической деятельностью»).

Ограничения трудовой и педагогической деятельности регулируются статьями:

331 ТК РФ «Право на занятие педагогической деятельностью»;

331.1 ТК РФ «Особенности отстранения от работы педагогических работников»;

351.1 ТК РФ «Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления,

медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних».

III. Профессиональная подготовка, Переподготовка и повышение квалификации Работников

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

3.1.2. Определять с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения;

3.1.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку (в разрезе специальности) и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности);

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

3.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в Учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3. Организовать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных и муниципальных образовательных Учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Права и обязанности сторон

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

4.1.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества (приложение № 1);

4.1.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.6. Принимать локальные нормативные акты, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации;

4.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

4.1.8.Создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

4.2.Работодатель обязан:

4.2.1.Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2.Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3.Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

4.2.4. Выплачивать в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором,

4.2.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.2.6.Предоставлять представителям Работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, дополнительных соглашений и осуществлять контроль их выполнения. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.7.Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, других федеральных органов исполнительной власти;

4.2.8.Рассматривать вопросы (представления) представителей Работников о выявленных нарушениях Законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, применять меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителям Работников;

4.2.9.Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Уставом образовательного учреждения;

4.2.10.Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

4.2.11.Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

4.2.12.Обеспечивать меры по предотвращению конфликтных ситуаций, применять меры по рассмотрению возникших трудовых споров;

4.2.13.Осуществлять контроль над условиями труда, требованиями охраны труда и технике безопасности в Учреждении. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.14.Своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших Работников;

4.2.15.Представлять к награждению государственными наградами; присвоению почетных званий; отраслевыми наградами; денежными премиями; ценными подарками и другим видам поощрения особо отличившихся Работников за достижения в труде, за проявление инициативы в повышении эффективности образовательного процесса, за творческие достижения.

- 4.3. Работник имеет право на:
- 4.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - 4.3.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором и рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - 4.3.3. Своевременную выплату заработной платы в полном объеме в соответствии с условиями трудового договора;
 - 4.3.4. Предоставление еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, и отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников;
 - 4.3.5. Получение по запросу полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
 - 4.3.6. Профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим договором;
 - 4.3.7. Участие в управлении Учреждением в порядке и формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором;
 - 4.3.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - 4.3.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством РФ.
 - 4.3.10. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами;
 - 4.3.11. Обязательное социальное страхование.
- 4.4. Работник обязан:
- 4.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - 4.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - 4.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
 - 4.4.4. Выполнять установленные нормы труда;
 - 4.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - 4.4.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни людей, сохранности имущества Работодателя;
 - 4.4.7. Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов;
 - 4.4.8. Не разглашать сведения, относящиеся к служебной и коммерческой тайне;
 - 4.4.9. Не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба Учреждению, обучающимся, Работникам и имуществу.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников учреждения определяется с учетом режима работы образовательного учреждения (пребывание обучающихся в течение определенного времени, сезона сменности учебных занятий учебного графика и других

особенностей работы Учреждения) и устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1).

5.2. Режим рабочего времени руководителей школы, их заместителей, других Работников и специалистов определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

5.3. Для руководящих Работников, Работников из числа прочих специалистов, служащих, рабочих Учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается законодательством Российской Федерации и не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91 ТК РФ). Порядок предоставления дополнительного времени отдыха женщинам регулируется законодательством «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.4. Для педагогических Работников Учреждения объем учебной нагрузки (нормируемой части рабочего времени) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы, но не менее числа установленных часов на ставку.

5.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия Работника.

5.6. Установленный в начале учебного года объем нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

5.7. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников регулируется Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), трудовым договором, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком.

5.8. За нормируемую часть рабочего времени педагогического Работника считается норма часов, за которую ему определяется заработная плата.

5.9. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических Работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация, утверждая график работы, вправе привлекать их к педагогической и организационной деятельности в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

5.10. В каникулярные периоды, рабочее время исчисляется астрономическими часами согласно учебной и дополнительной нагрузке и распределяется на весь каникулярный период.

5.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника и с оплатой согласно Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения (приложение 2).

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 не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.13. Время перемен между уроками считается составной частью часа (астрономического) педагогической работы после каждого урока.

5.14. Педагогам, работающим подряд 6 часов, разрешается делать перерыв до 20 минут для приема пищи и отдыха с включением его в рабочее время.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.15. Общим выходным днем считать воскресенье. По возможности педагогическим Работникам предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.17. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. В исключительных случаях (болезнь Работника и членов его семьи, сопровождение тяжелобольных близких родственников, санаторно-курортное лечение после перенесенного заболевания, смерть близких родственников) возможно предоставление Работнику отпуска без предупреждения Работодателя за две недели.

5.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.19. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Другим Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.20. Педагогические Работники в каникулярный период и в период отмены занятий по другим причинам в установленном законодательством порядке могут привлекаться к работам, не требующим специальных знаний.

5.21. При составлении графика дежурств педагогических Работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического Работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических Работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

VI. Формы, системы и размеры оплаты труда

6.1. Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с нормами:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановлений Правительства Российской Федерации, Постановлений Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Приказов Министерства Просвещения РФ, Министерства труда и социального развития РФ, Законов Ханты-Мансийского автономного округа и других нормативных документов, определяющих нормы труда, рабочего времени, условий оплаты за труд;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда Работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;

- Положения об установлении системы оплаты труда Работников Учреждения.

6.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера (ст. 145 ТК РФ).

6.3. Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий Работников производится в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения (приложение 2 к настоящему Договору).

6.4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью и квалификацией Работника.

6.5. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии (ст. 60.2, 149, 151 ТК РФ).

6.7. Условия труда, определенные коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены законодательством (ст. 135 ТК РФ)

6.8. Периодичность выплаты заработной платы определяется законодательством РФ (ст. 136 ТК РФ). С учетом мнения Работников (коллектива) заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в соответствии с предоставленным табелем учета рабочего времени за первую половину месяца и за вторую половину месяца. Заработная плата за первую половину месяца исключает стимулирующие выплаты. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 29 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 14 числа месяца, следующего за отчетным. В том случае, когда день выдачи заработной платы совпал с выходными или праздничными днями, перечисление осуществляется накануне. Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанную Работником карту платежной системы «МИР»

6.9. Извещение Работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, оформляется расчетным листком (ст. 136 ТК). Расчетные листки выгружаются в личный кабинет сотрудника в системе «Парус».

6.10. Оплату труда при неполном рабочем времени производить пропорционально отработанному времени.

6.11. За каждый час работы в ночное время (с 22.00. до 06.00. час.) производить доплаты 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) в соответствии с действующим законодательством (ст. 154 ТК РФ).

6.12. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК). В соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого Работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними (п. 9 Положения о служебных командировках).

6.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ст. 153 ТК РФ);

- по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

VII. Гарантии и льготы Работникам

7. Работодатель гарантирует и обязуется:

7.1. В области социального, медицинского и пенсионного страхования:

7.1.1. Обеспечивать полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

7.1.2. Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

7.1.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.2. В области диагностики, профилактики и лечения Работников:

7.2.1. Производить расчет и передавать реестры на оплату пособий и листов временной нетрудоспособностей в ФСС не менее двух раз в месяц, по мере представления в бухгалтерию.

7.2.2. Освобождать Работника, являющего донором, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинским обследованием с сохранением за ним заработной платы.

В случае если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.2.3. Организовывать проведение за счет собственных средств при поступлении на работу обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением по направлению Работодателя с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

7.3. В области организации отдыха:

7.3.1. Предоставлять компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях» (с изменениями).

7.3.2. Единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.4. В области работы с молодежью:

7.4.1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств окружного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на оплату труда. При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной учреждения или учреждения высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании (очное отделение) впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с Работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

7.4.2. Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Выплачивать единовременные выплаты:

– работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет в размере 10 000 рублей, по личному заявлению юбиляра;

-на похороны близких родственников (супруги (а), детей, матери, отца) – в размере 10 000 рублей, по личному заявлению, за счет собственных доходов учреждения.

7.5.2.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в соответствии с перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней, в соответствии с приложением 1 к коллективному договору.

7.5.3.Предоставлять работникам дополнительный отпуск:

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня; (в следующем рабочем периоде Работника);

7.5.4.Предоставлять Работникам с сохранением заработной платы за счет средств общего фонда экономии заработной платы, в следующих случаях (в календарных днях):

-при рождении ребенка в семье – 1 день;

-в связи с переездом на новое место жительства внутри города - 1 день

-для проводов детей в армию - 1 день;

-в случае свадьбы работника – 3 дня;

-на похороны близких родственников (супруги (а), детей, матери, отца) - 3 дня не считая дней в пути, которые предоставляются без сохранения заработной платы;

-в День знаний (1 сентября) матерям (законным представителям), имеющих детей идущих в первый класс – 1 день;

-педагогическим Работникам учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти, в проведении ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ) в рабочее время, на время исполнения ими указанных обязанностей.

7.5.5.Предоставляются дни без сохранения зарплаты для следующих категорий Работников продолжительностью до 14 календарных дней:

- Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;

- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст. 263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

- одному из родителей (законному представителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

7.5.6.Предоставлять педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем (ст. 335 ТК РФ).

VIII. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

8.1.При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Работнику Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

8.1.1.В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за четыре месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 30 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

8.1.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения классов-комплектов, недельной нагрузки, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

8.1.3. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право за оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ, может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);
- проработавшим в отрасли на территории Мегиона свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года (и другие категории работников).

8.1.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения Работников из одной семьи одновременно.

8.2. Для сохранения рабочих мест с целью использования резервов внутри Учреждения Работодатель:

8.2.1. Ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

8.2.2. Приостанавливает прием новых Работников;

8.2.3. Вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением условий труда;

8.2.4. Проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

8.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

IX. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают сохранение жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности в качестве основного направления политики сотрудничества в области охраны труда.

Стороны согласились с тем, что основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

- предупреждение и профилактика опасностей;
- минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профессиональных рисков.

9.1.Работодатель:

9.1.1.Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077.

9.1.2.Создает на паритетной основе совместно с Представительным органом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.3.Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении учебно-воспитательного и трудового процессов.

9.1.4.Обеспечивает проведение за счет собственных средств выполнение мероприятий по охране труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников.

9.1.5.Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

9.1.6.Обеспечивает наличие правил и инструкций по охране труда, журналов инструктажа и других обязательных материалов по вопросам безопасных условий труда на рабочих местах.

9.1.7.Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Представительным органом (при его наличие).

9.1.8.Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с присутствием работника и по ее результатам письменно информирует работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

9.1.10.Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими, обезвреживающими и дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.1.11.Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.1.12.Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

9.1.13.Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим во всех помещениях Организации.

9.1.14.Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

9.1.15.Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере не менее 100 000 (сто тысяч) рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

9.1.16.Оказывает содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

9.1.17.Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

9.1.18. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, а также лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

- ограничивает применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;
- осуществляет комплекс мероприятий созданию оптимальных или допустимых условий труда женщин;
- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. В целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний оборудовать и оснастить техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда - кабинет охраны труда.

9.2.2. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, а также в случаях введения ограничительных мероприятий (режима повышенной готовности) в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на удаленную (дистанционную) работу с оплатой труда в полном размере.

9.2.3. Предоставлять работникам, условия труда которых по результатам СОУТ отнесены к вредным либо опасным:

- повышенную оплату труда (ст.147 ТК РФ) в размере не менее 4% от должностного оклада (тарифной ставки);
- дополнительный отпуск работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 2-й, 3-й и 4-й степени или к опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ) не менее 7 календарных дней;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;

9.2.4. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

9.3. СТОРОНЫ совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по развитию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организуют и проводят физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.4. Работник обязуется:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда;

9.4.2. Лично участвовать в обеспечении безопасных условий труда на своем рабочем месте в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.4.3. Правильно использовать оборудование, инструмент, сырье и материалы, применять технологию;

9.4.4. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов;

9.4.5. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.4.6. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий персонала) и проверку знаний требований охраны труда;

9.4.7. Немедленно предпринять меры по устранению выявленных неисправностей используемого оборудования и инструментов, нарушений применяемой технологии, несоответствий используемых сырья и материалов в соответствии со своими должностными (профессиональными) обязанностями, извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о подобных случаях;

9.4.8. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.4.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

9.5. Каждый работник имеет право на:

9.5.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

9.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.5.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем профессиональном риске и его уровне, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

9.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

9.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

9.5.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя;

9.5.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

9.5.8. Гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.5.10. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

9.5.11. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного

самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

9.5.12. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшествия, приведшего к нанесению вреда здоровью, связанного с исполнением трудовых обязанностей, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

9.5.13. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы (среднего заработка) на время прохождения указанного медицинского осмотра.

9.6. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

9.7. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата (средний заработок). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы (среднего заработка) по прежней работе.

9.7.1. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.7.2. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

9.8. В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы (среднего заработка) работника.

9.9. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ во вредных и (или) опасных условиях труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.10. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.11. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

9.11.1. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

9.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом - создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

9.12. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем профессиональном риске и его уровне, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании в целях контроля за безопасностью производства работ приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя, а также на Представительный орган работников при наличии у них такой информации.

9.13. Представительный орган:

9.13.1. В пределах своей компетенции осуществляет контроль соблюдения законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

9.13.2. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

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

9.13.4. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

9.13.5. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

9.13.7. Осуществляет общественный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.13.8. Контролирует исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве, а также исполнение законодательства о проведение специальной оценки условий труда.

9.13.9. Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам нарушений условий и охраны труда, безопасности на производстве.

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

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

9.13.12. Принимает участие в организации экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятиях.

9.13.13. Имеет право принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

9.13.14. Регулярно рассматривает на заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и информирует работников об их исполнении и принимаемых мерах.

9.13.15. В случае грубых нарушений требований охраны труда (плохой освещенности, вентиляции, низкой температуры воздуха в помещениях, повышенном уровне шума и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

9.14. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей, недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников Работодатель:

9.14.1. Проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:
- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;

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

9.14.2. Признает право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

9.14.3. Обеспечивает 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.

9.14.4. Предоставляет возможность Работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

9.14.5. Обеспечит 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 законодательством РФ.

9.14.6. 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.

9.14.7. 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 (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

9.14.8. Устанавливает партнерские отношения с Казенным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», в части проведения тестирования и консультирования Работников, а также на формирование социальной среды, исключающей дискриминацию по отношению к лицам, живущим с ВИЧ.

Х. Обеспечение взаимопонимания и социального партнерства, обеспечение условий деятельности Представителей Работников

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Отношения Представителей Работников с Работодателем строятся на основе конструктивного взаимодействия сторон, социального партнерства по урегулированию трудовых отношений. Возникшие конфликты и разногласия обязуются рассматривать и решать в соответствии с законодательством.

10.2. Подтверждают:

10.2.1. В соответствии с ТК РФ, Представители Работников вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

10.2.2. Работа в качестве Представителей Работников и в составе признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

10.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

10.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 370, 377 ТК РФ).

10.5. Представители Работников включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, охране труда, социального страхования и других.

10.6. Работодатель с учетом мнения Представителей Работников рассматривает следующие вопросы:

10.6.1. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

10.6.2. Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

10.6.3. Привлечение на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 123 ТК РФ);

10.6.4. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

10.6.5. Установление размера заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

10.6.6. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст. 180 ТК РФ);

10.6.7. Установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

10.6.8. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) (приложение №1);

10.6.9. Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

10.6.10. Снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

10.6.11. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ).

XI. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до замены новым, не более 3 лет.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия применяются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.5. Контроль выполнения Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.6. Стороны рассматривают все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.12. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях учебных программ, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.13. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Администрацию г. Мегиона. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.14. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения и подразделения.

11.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора (ст. 40. ТК РФ).