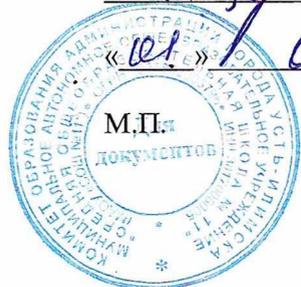


От работодателя:
Директора
МАОУ «СОШ № 11»

О.И. Лыцовой
«01» 04 2024 года



От работников:
Председатель
Собрания трудового коллектива

И.А. Арбузова
«01» 04 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного образовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы 11»
на 2024-2027 годы

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 971

«28» мая 2024 г.

Консультант по охране труда отдела
муниципальной службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска

Авсиевич Авсиевич И. А.
подпись Ф.И.О.

г. Усть-Илимск
2024 год

I. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, реализующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен и вступает в силу с 04.06.2024 года между Работодателем – директором Муниципального автономного образовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 11» (далее – Учреждение) и работниками Муниципального автономного образовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 11» (далее – работники Учреждения) (от имени которого выступает председатель Собрания трудового коллектива) и действует в течение 3-х лет, с момента подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям образования;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер поддержки и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

Настоящим коллективным договором также воспроизводятся основные положения законодательства о труде во избежание разночтения при применении их в практике коллективно-договорного регулирования.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице директора Лысцовой Ольги Ивановны (далее – Работодатель), действующей на основании Устава МАОУ «СОШ № 11»;

работники МАОУ «СОШ № 11» в лице их представителя – Собрания трудового коллектива учреждения МАОУ «СОШ № 11» Арбузовой Ирины Алексеевны (далее - Собрание трудового коллектива).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ «СОШ № 11», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МАОУ «СОШ №11».

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию Собранием трудового коллектива.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране труда, обеспечении занятости, дополнительных по сравнению с действующим законодательством льготах и гарантиях.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 04.06.2024 года и действует по 03.06.2027 года включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- сведения о трудовом стаже;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнослужущих и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний -при поступлении на работу требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Работодатель обязуется:

1) заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения;

2) при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МАОУ «СОШ № 11», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3) в трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ; при включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

4) в трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

5) высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;

6) заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок; срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ;

7) при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более двух лет, испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

8) оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

9) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ;

10) временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора;

11) сообщать Собранию трудового коллектива в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также не позднее чем за три месяца; массовым является увольнение 30,0 % от общего числа работников в течение 20 дней;

12) обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией кроме перечисленных в статьях 179 ТК РФ, 351.7 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

12.1 Гарантируется сохранение рабочего места вдов и вдовцов, в течение одного года с момента гибели супруга участника СВО, (сокращение, увольнение из-за несоответствия занимаемой должности и по причине смены собственника), ФЗ от 06.04.2024 № 70-ФЗ.

13) обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка;

14) При сокращении классов-комплектов в учреждении и при сокращении учебной нагрузки вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается работодателем в соответствии с действующим законодательством

15) с учетом мнения Собрания трудового коллектива принимать локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем такого решения;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую

информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу;

16) рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения его реорганизацией, с участием Собрания трудового коллектива;

17) при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

18) направлять работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации на обучение по программе дополнительного профессионального образования за счет средств Работника.

2.3. Собрание трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, календарный учебным графиком, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с Собранием трудового коллектива.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством просвещения Российской Федерации.

3.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.

3.7. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством с учетом пожелания работника.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия Собрания трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с Собранием трудового коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения (например, из-за неявки на работу сменщика).

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями (трудовым договором), допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников, имеющих учебную нагрузку и осуществляющих присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками.

3.12. Работникам, замещающим должности педагогических работников, а также директору, заместителям директора Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и работникам с ненормированным рабочим днем, работа по которым дает право на дополнительные дни к отпуску (Приложение 1), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней;
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день;
- работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (от 3 до 7 дней) и в соответствии с приложением № 1 к коллективному договору.

Установить режим ненормированного рабочего дня и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по следующим должностям:

- главный бухгалтер – 3 дня;
- ведущий экономист – 3 дня;
- заведующий хозяйством – 3 дня;
- программист – 3 дня.

3.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника. Учет мнения работника о сроке перенесения отпуска обязателен, кроме случаев, обусловленных производственной необходимостью.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.17. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;

для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
тяжелого заболевания близкого родственника - 30 календарных дней;
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.

3.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

Длительный отпуск может предоставляться по желанию работника частями.

3.21. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника (родителя, опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работнику - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.22. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

3.31. Собрание трудового коллектива обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

предоставлять по запросу Работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет формы и перечень программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

1) направлять педагогических работников на обучение по программам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 части 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ);

2) в случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

3) проводить обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем;

4) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем;

5) содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;

6) при совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. В соответствии с трудовым законодательством при регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

1) Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе ночью, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

2) оплата труда по должностям работников Учреждения устанавливается директором Учреждения на основании трудового договора и состоит из:

базового оклада;

повышающих коэффициентов к базовому окладу:

- Работникам школы, при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 60%.

- Работникам школы, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- Максимальный размер процентной надбавки к заработной плате не должен превышать 50 процентов.

- Процентная надбавка к заработной плате без учета районного коэффициента, устанавливается в следующих размерах:

- в размере 10 процентов оплаты труда по истечении первого года работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы;

- лицам в возрасте до 35 лет (молодежи), прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и впервые вступающим в трудовые отношения - в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы;

- лицам в возрасте до 35 лет (молодежи), прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет (при наличии документов, подтверждающих факт проживания), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в соответствующем муниципальном учреждении.

выплат компенсационного характера:

выплат стимулирующего характера:

- комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению о системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 11» (Приложение № 1), Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МАОУ «СОШ № 11» (Приложение № 2).

- В состав комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 11» в обязательном порядке входят: уполномоченный представитель трудового коллектива.

3) Доплаты за классное руководство педагогическим работникам Школы производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4) При замене учителя по болезни более 2-х месяцев производится перетарификация.

5) Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, при проведении тарификации определяется ежегодно на начало

учебного года и устанавливается приказом работодателя в соответствии п. 1.3. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 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".

6) Если предполагаются изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает своевременное, письменное уведомление работника об этих изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость. Срок уведомления составляет не менее 2-х месяцев до начала осуществления соответствующих изменений. п. 1.8 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

7) По согласованию с представительным органом работников система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом имеющихся муниципальных правовых актов.

8) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

9) при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов;

10) работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования и науки, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении. За наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении. При наличии обоих оснований выплата ежемесячной надбавки применяется однократно (максимальная);

- Работодатель устанавливает повышение коэффициенты оплаты труда:

- повышающий коэффициент до 0,2 - работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР.

- повышающий коэффициент до 0,3 - работникам за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия их профилю деятельности работника.

11) оплата труда работников в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производится в повышенном размере (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении. Оплата за работу в ночное время начисляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ);

12) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

13) минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4,0 процента от оклада, ставки заработной платы. Конкретные размеры выплат за работу во вредных условиях труда начисляются сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ);

14) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата; размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и начисляется сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ); доплата устанавливается, исходя из ставки заработной платы или оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности, а педагогическим работникам, кроме того, с учетом квалификационной категории, при её наличии, по совмещаемой должности.

15) в случае исполнения обязанностей в порядке замещения временно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника доплата осуществляется по фактически выполненным функциям и пропорционально продолжительности времени замещения;

16) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере; 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); оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ);

17) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

18) каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

19) заработная плата работников, временно переведенных на дистанционную работу, предусмотренную трудовым законодательством (глава 49.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме;

20) в случае отказа работника от временного перевода на дистанционную работу из-за невозможности её осуществления по независящим от него обстоятельствам (отсутствие условий для выполнения работы дистанционно (жилищно-бытовые, семейные обстоятельства и др.)) оплата производится по правилам «простоя» не менее 2/3 ставки (оклада) пропорционально времени простоя;

21) в случае обучения работника дистанционной работе за ним сохраняется средняя заработная плата на период освоения новых технологий (применения программно-технических средств и др.);

22) количество обучающихся в классе определяется исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, установленной в СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

5.2. Работодатель:

1) выплачивает работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме; за первую половину текущий месяц в размере должностного оклада, пропорционально отработанного времени – 25-е число текущего месяца, окончательный расчет (за вторую половину текущего месяца) – 10-е число месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, она выплачивается накануне этого дня. Заработная плата за вторую половину декабря, в связи с длительными новогодними каникулами, выплачивается не позднее 15 января. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2) извещает при выплате заработной платы в электронном форме каждого работника, предоставляя ему расчетный листок, по форме утвержденной с учетом мнения Собрания трудового коллектива на личную электронную почту сотрудника по его заявлению:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3) признает право работника на приостановку работы до выплаты задержанной суммы, при извещении его работником в письменной форме о случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме;

4) возмещает работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей;

5) выплачивает работнику заработную плату, отпускные, выплаты при увольнении и (или) другие выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня (суток) после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно при нарушении сроков вышеперечисленных выплат;

при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм;

6) производит оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, на период подготовки и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из отпуска;

7) сохраняет:

оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории до назначения трудовой пенсии в случае истечения срока действия категории за один год до наступления права на трудовую пенсию;

оплату труда педагогических работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока её действия не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

оплату труда с педагогических работников с учетом квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем за один год после выхода из указанного отпуска;

8) устанавливает молодым специалистам из числа педагогических работников, приступившим впервые к работе по специальности (квалификации, профессии) в Учреждении, надбавки, исходя из ставки заработной платы (оклада) в соответствии с установленной Учреждением системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении и пропорционально ставке по занимаемой должности; основанием установления надбавки является наличие документов о получении соответствующего образования: среднего профессионального или высшего:

- повышение оплаты труда молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в школе по специальности.

9) сохраняет заработную плату педагогических и других работников образовательной организации в период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющегося рабочим временем данных работников;

10) утверждает штатное расписание Учреждения, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и формирует штаты организации с учетом установленной предельной наполняемости групп.

6. Дисциплина труда

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть не исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен истребовать работника письменное объяснение. Если по истечению двух рабочих дней указанное объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в судебном порядке или в государственную инспекцию труда.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

6.7. При наложении на Работника дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты по результатам учебной четверти/месяца не устанавливаются или устанавливаются в уменьшенном варианте на основании приказа руководителя образовательного учреждения (с учетом мнения Совета трудового коллектива МАОУ СОШ № 11).

6.8. Стимулирующие выплаты по результатам учебной четверти/месяца могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием причины.

VI. Социальные гарантии и льготы

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении или предоставлении сведений о трудовой деятельности у данного работодателя (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 6.2. Работодатель обязуется:

1) обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2) вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VII. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

1) заключать ежегодно Соглашение по охране труда между работодателем и работниками с определением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), с указанием стоимости обеспечения данных мероприятий, конкретных сроков их осуществления и ответственных должностных лиц; анализировать по предложению одной из сторон ход выполнения данного Соглашения не реже 1 раза в течение текущего календарного года, оформляя итоги анализа совместным актом сторон;

2) участвовать в совместной предварительной работе по разработке, рассмотрению, утверждению мероприятий данного Соглашения на следующий календарный год;

3) способствовать формированию и организации деятельности в образовательной организации совместной комиссии по охране труда на основании ст. 224 ТК РФ;

4) обеспечивать на основании ст. 370 ТК РФ эффективность работы Учреждения комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по обучению и проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий и сооружений; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и др.

5) осуществлять системный административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда и здоровья» коллективного договора и ежегодного Соглашения по охране труда;

6) контролировать ход выполнения Учреждения предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.2. Работодатель обязуется:

1) обеспечивать в Учреждении безопасные и здоровые условия труда в соответствии с требованиями законодательства РФ;

2) совершенствовать функционирование системы управления охраной труда, обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст.214 ТК РФ;

3) осуществлять ежегодно в Учреждении системное финансирование мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 225 ТК РФ и постановлением главы Администрации города Усть-Илимска от 06.11.2007г. № 1076 в размере не менее 0,2 % суммы бюджетных ассигнований на содержание Учреждения;

4) использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20,0 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников;

5) проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ;

- 6) обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации;
- 7) отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке указанные выше виды обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- 8) разрабатывать, согласовать с Первичной профсоюзной организацией и утверждать в соответствии с новыми правилами по охране труда инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
- 9) организовывать работу по контролю за их соответствием действующим правилам охраны труда;
- 10) обеспечивать наличие правил, инструкций по охране труда на рабочих местах;
- 11) проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) на всех рабочих местах; обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной СОУТ;
- 12) предоставлять на основании результатов проведенной СОУТ гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ;
- 13) обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) в порядке, определенном Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 766н и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; категории работников и нормы выдачи СИЗ определяются Приложением № 2 к коллективному договору;
- 14) обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»; категории работников и норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств определяются Приложением № 3 к коллективному договору;
- 15) обеспечивать организацию проведения за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;
- 16) обеспечивать за счет средств Работодателя проведение обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;
- 17) осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием территории, зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации; в том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда в РФ;
- 18) обеспечивать наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды;
- 19) проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством;
- 20) обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 21) создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодного Соглашения по охране труда»

22) обеспечивать главному техническому инспектору труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома образовательной организации, членам совместной комиссии по охране труда образовательной организации беспрепятственное посещение территории, зданий и сооружений образовательной организации, её подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также - содействовать им в предоставлении средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда в образовательной организации;

23) обеспечивать в соответствии со ст. 370 ТК РФ ответ на представления и требования главного технического инспектора труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома образовательной организации, выданных работодателю для устранения выявленных в ходе общественного контроля нарушений требований охраны труда;

24) создавать работникам в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями необходимые условия для отдыха и приёма пищи;

25) предоставлять работнику другую работу при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо производить работнику оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

26) оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работника в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

27) предоставлять работникам нерабочие оплачиваемые дни с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации. Прохождение работниками диспансеризации осуществляется в следующем порядке: Право на прохождение диспансеризации имеют работники: в возрасте от 18 до 39 лет включительно 1 раз в три года; в возрасте от 40 лет и старше ежегодно. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Дни для прохождения диспансеризации предоставляются работнику в соответствии с его личным заявлением, и по согласованию конкретного дня с Работодателем. Дни для прохождения диспансеризации оформляются приказом Работодателя с обязательным ознакомлением работника под подпись. Дни для прохождения диспансеризации подлежат оплате из расчета среднего заработка. Работники, прошедшие диспансеризацию, обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.3. Работодатель обязан осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

7.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в Администрацию города Усть-Илимска для проведения процедуры уведомительной регистрации.

8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**Перечень должностей работников
Муниципального автономного образовательного учреждения
«СОШ № 11»,**

имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должностей педагогических работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"
1	Директор	56	Раздел 2. п.1
2	Заместитель директора	56	Раздел 2. п.2
3	Учитель	56	Раздел 1. п.2
4	Социальный - педагог	56	Раздел 1. п.2
5	Педагог-психолог	56	Раздел 1. п.2
6	Учитель-логопед	56	Раздел 1. п.2
7	Педагог библиотекарь	56	Раздел 1. п.2
8	Педагог организатор	56	Раздел 1. п.2
9	Советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	56	Раздел 1. п.2

Перечень составлен в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановлением Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

**Перечень работников
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Основание предоставления	Примечание
1	Заведующий хозяйством	3	Ненормированный рабочий день	ТК РФ ст. 119
2	Программист	3	Ненормированный рабочий день	ТК РФ ст. 119
3	Главный бухгалтер	3	Ненормированный рабочий день	ТК РФ ст. 119
4	Ведущий экономист	3	Ненормированный рабочий день	ТК РФ ст. 119

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основные пункты типовых норм, Приказов, Постановлений
Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.19. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Педагог-библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий или	1 шт.	п.30. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Программист 1 категории	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.19. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.32. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.32. Приложение к приказу Министерства труда

			и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Щиток защитный лицевой	до износа	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.171. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.171. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.171. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
Лаборант	Халат для защиты от общих производственных	1 шт.	п.62. Приложение к приказу Министерства труда

	загрязнений и механических воздействий		и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Очки защитные	до износа	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	п.62. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
смывающими (или) обезвреживающими средствами за счет средств работодателя**

Наименование профессии, должности работника	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
I. Защитные средства			
Уборщик служебных помещений	Средство гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащее кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	100 мл
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания			
II. Очищающие средства			
Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Сторож (вахтер)			
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания			
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
Уборщик служебных помещений	Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл
Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания			

* Перечень составлен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».