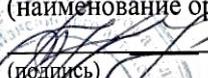
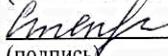


От «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор
(должность)
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
Белоярского района
«Средняя общеобразовательная
школа №3 г.Белоярский»
(наименование организации)
 (Турбар Л.А.)
(подпись) (фамилия, инициалы)
«30» декабря 2021г.
М.П.



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»
Председатель профкома
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
Белоярского района
«Средняя общеобразовательная
школа №3 г.Белоярский»
(наименование организации)
 (Степанчук Н.А.)
(подпись) (фамилия, инициалы)
«30» декабря 2021г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района
«Средняя общеобразовательная школа №3 г. Белоярский»
(наименование организации)

на период
с 01 января 2022 года по 31 декабря 2025 года

Коллективный договор принят
на общем собрании работников

Протокол № 3 от 21 декабря 2021 г.

Коллективный договор, (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в Управлении по охране труда и социальной политике администрации Белоярского района Регистрационный номер <u>181516</u> <u>30</u> декабря 20 <u>21</u> года <u>И. специалист ОБУиС</u> (должность)  <u>Вульмина И</u> (подпись) (ФИО)
--

г. Белоярский, 2021 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников организации и обеспечению их стабильной, эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор Турбар Людмила Анатольевна, именуемая далее «Работодатель», который представляет интересы муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Белоярский» (далее – Учреждение), и работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Степанчук Натальи Александровны, именуемый далее «Профком».

1.3. Работники Учреждения доверяют и поручают Профкому представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора несут обе стороны, согласно ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований трудового законодательства.

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

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 01.01.2022 года.

1.7. Стороны договорились, что в коллективный договор в период его действия могут вноситься изменения и дополнения.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

1.14. Содержание коллективного договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяется в соответствии со ст.41-44 ТК РФ.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

1) добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда;

2) обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

3) обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

4) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ);

5) предоставлять Профкому полную и достоверную информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда и иных показателях заработной платы, показателях по условиям и охране труда работников;

6) своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профкома, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников;

7) соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

8) обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

9) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

10) учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;

11) своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующего Профкома по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;

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

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

15) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

2.2. Профком обязуется:

1) способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;

2) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

3) представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

4) добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ);

5) контролировать соблюдение трудового законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ);

6) выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

7) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8) вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

9) предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

10) осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;

11) осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов Профкома;

12) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди членов Профкома, членов их семей.

2.3. Работники обязуются:

1) своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3) беречь имущество Учреждения, соблюдать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную);

4) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

5) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;

6) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

7) содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

8) работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

2.4. Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях установленных ТК РФ. И настоящим коллективным договором;
- 2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 4) принимать локальные нормативные акты;
- 5) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;
- 6) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.
- 7) переводить учреждение на дистанционное обучение (ст. 312.9 ТК);
- 8) принимать меры, предусмотренные пунктом 2 Постановления 83 Губернатора ХМАО-Югра от 14.06.2021, а также предоставлять работникам, проходящим вакцинацию от COVID-19, дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации, или дополнительный день отпуска.

2.5. Профком имеет право:

- 1) обсуждать с Работодателем (его представителем) социально-экономические планы развития Учреждения. Получать от Работодателя информацию по вопросам:
 - о реорганизации и ликвидации Учреждения;
 - о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором;
- 2) вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);
- 3) свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 4) оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам Профкома – работникам Учреждения.

2.6. Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 8) участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

9) объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;

11) защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

12) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя;

3.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст.70 ТК РФ);

3.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ) за исключением случаев предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется:

1) оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

2) заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3) оформлять изменения определенных сторонами условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.72 ТК РФ);

4) заключать срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения согласно ст. 59 ТК РФ;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в Учреждение, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

5) изменять условия трудового договора (изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности учреждения, его реорганизации, отстранение от работы) в порядке, предусмотренном законодательством о труде (ст.ст. 72-76 ТК РФ);

основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение Сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность);

6) учитывать дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками (ст.336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

7) рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием Профкома (ст.82 ТК РФ);

8) сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, по сокращению численности или штата работников Учреждения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях;

9) обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на

оставление на работе предоставлять в соответствии с трудовым законодательством (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работ;

10) работодатель не допускает увольнения по сокращению численности или штата работников:

беременных, женщин, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

При появлении новых рабочих мест в Учреждении, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата;

11) не допускать увольнение работников по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (ст. 318 ТК РФ) (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия производится Работодателем за счет средств Учреждения;

12) расторгать трудовой договор с работником – членом Профкома по инициативе работодателя с учетом мнения Профкома (ст. 373 ТК РФ);

13) ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде;

14) своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием Профкома работников;

15) при установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохранять 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, сокращением классов-комплектов, в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше

нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия;

16) преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам иных предприятий, учреждений и организаций, 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 в соответствии с квалификацией работника;

17) учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями;

18) уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

б) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

19) определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

20) организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

21) повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем раз в три года;

22) организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Порядком, утверждённым Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года № 276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; официальными разъяснениями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики ХМАО-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

23) порядок проведения аттестации руководящих работников (заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений) Учреждения, а также лиц, претендующих на руководящую должность определяются Положением о порядке аттестации руководящих работников Учреждения. Аттестация проводится с учетом требований, предъявляемых к должностным обязанностям руководящих работников квалификационными характеристиками, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

24) работодатель обеспечивает участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за счёт средств Учреждения;

25) работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении пленума Верховного Суда

Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»;

26) в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года, сохраняется уровень оплаты труда по имеющейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях;

27) при возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с выходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается установление уровня оплаты труда для таких работников по присвоенной ранее квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности;

28) в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, в период длительной болезни, нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьёй 335 ТК РФ, или прохождения военной службы в рядах Вооружённых сил России, при выходе на работу сохраняется уровень оплаты труда по присвоенной ранее квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу;

29) с целью урегулирования других вопросов, связанных с аттестацией педагогических и руководящих работников, продлением срока действия квалификационной категории, учёта имеющейся категории при работе на разных педагогических должностях Работодатель руководствуется. Отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики ХМАО-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы.

3.6. Профком обязуется:

1) осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2) инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Профкома;

3) представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

4) обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

5) участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

6) предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

4.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности (времени пребывания учащихся, сменности учебных занятий и других особенностей работы Учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

4.4. Режим работы руководителя, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

4.5. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей (вахтеров) перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденным в Учреждении.

4.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 56 календарных дней. Также ежегодный основной отпуск предоставляется иным работникам продолжительностью 28 дней.

4.9. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст.335 ТК РФ).

4.10. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работающим в Учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера.

4.10.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

4.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.13. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

4.17. По письменному заявлению работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).; работающим пенсионерам – до 14 календарных дней, работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.18. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

4.19. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы.

4.20. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

4.21. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием. При составлении расписания учебных занятий необходимо учитывать, что количество учебных занятий, проводимых учителем в дистанционном режиме, не должно превышать количества часов его учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), предусмотренного трудовым договором на данный период обучения. При составлении расписания занятий должны учитываться санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в дистанционном режиме, в том числе к продолжительности учебных занятий с использованием дистанционных технологий.

Сокращенные по времени учебные занятия (уроки) для обучающихся, проводимые в дистанционном режиме, не могут приводить к увеличению количества учебных занятий для учителей, к уменьшению их заработной платы.

Профком обязуется:

4.22. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

4.23. Представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

4.24. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.25. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

4.26. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа №3 г. Белоярский» (далее – Положение об оплате труда), согласованным с профсоюзным комитетом учреждения (в актуальной редакции).

5.2. 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).

5.3. Работодатель гарантирует оплату труда работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже величины минимальной заработной платы, равной минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законодательством, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в ХМАО-Югре.

5.4. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором, путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке: за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца, за вторую – 12 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.7. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.9. Работникам Учреждения с целью поощрения за общие результаты может производиться выплата премии по итогам работы за год (далее – премиальная выплата).

Премиальная выплата осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения в размере до одного месячного фонда оплаты труда за фактически отработанное время в календарном году по основной занимаемой должности.

В случае если работник по основной занимаемой должности работает на неполную ставку и при этом выполняет работу по совмещаемой должности (не менее 6 месяцев), размер выплаты по результатам работы за год может определяться одновременно по двум должностям, но не более, чем на 1 ставку.

Перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

В отработанное время в календарном году для расчета размера премиальной выплаты включается время работы по табелю рабочего времени.

Премиальная выплата не осуществляется работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

5.10. Работникам Учреждения, по согласованию с Комитетом по образованию, может осуществляться единовременное премирование к юбилейным датам, в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда Учреждения.

Единовременная премия к юбилейным датам устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения и осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная премия осуществляется работникам, состоящим в списочном составе Учреждения на дату издания соответствующего распорядительного акта, по основной занимаемой должности.

Единовременная премия к юбилейным датам (при достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные пять лет) устанавливается в размере 50% от тарифной ставки с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная премия к юбилейным датам устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения и осуществляется до наступления события.

Единовременная премия к юбилейным датам не выплачивается работникам:

1) находящимся на испытательном сроке;

2) отработавшим менее двух месяцев в Учреждении (кроме переведенных из другого Учреждения, финансируемого из бюджета Белоярского района)».

5.11. Устанавливается ежемесячная доплата в процентах от тарифной ставки с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- специалисту по кадрам – за организацию воинского учёта и бронирования граждан, пребывающих в запасе: до 5 граждан, пребывающих в запасе, - в размере 10%; от 6 до 10 граждан, пребывающих в запасе, - в размере 20%; свыше 10 граждан – 30%;

- секретарю учебной части, бухгалтеру, делопроизводителям, специалисту по кадрам – за работу с архивными документами в размере 10% от тарифной ставки с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.12. По результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливается повышенная оплата труда (ежемесячная доплата, с учётом районного коэффициента и северной надбавки) уборщикам служебных помещений, дворникам - 4% (ст.147 ТК РФ).

5.13. За командированным сотрудником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе и за время пребывания в пути.

Средний заработок за время пребывания сотрудника в командировке сохраняется на все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

5.14. Командированному сотруднику учреждение обязано возместить:

– расходы на проезд;

– расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного местожительства (суточные);
- другие расходы, произведенные с разрешения руководителя учреждения.

5.15. Расходы на проезд учреждение возмещает сотруднику:

- до места командировки и обратно;
- из одного населенного пункта в другой (если сотрудник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах).

В состав этих расходов входят:

- стоимость проездного билета на транспорт общего пользования (самолет, поезд и т. д.);
- стоимость услуг по оформлению проездных билетов;
- расходы на оплату постельных принадлежностей в поездах;
- стоимость проезда до места (вокзал, пристань, аэропорт) отправления в командировку (от места возвращения из командировки), если оно расположено вне населенного пункта, где сотрудник работает.
- стоимость проезда на транспорте общественного пользования.

Расходы на приобретение проездного документа на все виды транспорта при следовании к месту командирования и обратно к месту постоянной работы возмещаются в соответствии с представленными документами.

5.16. Расходы на проезд по России компенсируются в соответствии с подпунктом «в» пункта 1 постановления Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729.

5.17. Если до места командировки можно добраться разными видами транспорта, руководство учреждения вправе по своему выбору оплатить сотруднику один из них.

5.18. Расходы на приобретение проездного документа на все виды транспорта при следовании к месту командирования и обратно к месту постоянной работы возмещаются в соответствии с представленными документами.

5.19. При командировках по России размер суточных составляет:

- в рамках муниципального задания (за счет бюджета Белоярского района) – 300 руб. за каждый день нахождения в командировке;

При направлении сотрудника в командировку за границу из России суточные выплачиваются в размере и порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. № 812.

5.20. При командировках по России расходы на наем жилья во время командировки (при наличии подтверждающих документов) в рамках выполнения муниципального задания (за счет средств субсидий) не могут превышать 4000 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, – 12 руб. в сутки.

При направлении сотрудника в командировку за границу размер возмещения расходов на наем жилья зависит от страны поездки. При его определении руководствуются приказом Минфина России от 2 августа 2004 г. № 64.

5.21. Расходы, связанные с командировкой, но не подтвержденные соответствующими документами, сотруднику не возмещаются или возмещаются в минимальном размере. Расходы в связи с возвращением командированным сотрудником билета на поезд, самолет или другое транспортное средство могут быть возмещены с разрешения директора только по уважительным причинам (решение об отмене командировки, отозвание из командировки, болезнь) при наличии документа, подтверждающего такие расходы.

Возмещение расходов на перевозку багажа не производится.

5.22. Сотруднику, направленному в однодневную командировку, согласно статьям 167, 168 Трудового кодекса РФ, оплачиваются:

- средний заработок за день командировки;
- расходы на проезд;
- иные расходы, произведенные сотрудником с разрешения руководителя учреждения.

Суточные (надбавки взамен суточных) при однодневной командировке не выплачиваются.

5.23. В условиях режима повышенной готовности предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), работникам которые должны обеспечивать работу в режиме дежурных групп в случае, если для других групп в условиях режима

повышенной готовности приостановлена (отменена) деятельность, устанавливая доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.24. Выплата за классное руководство состоит из федеральной части и региональной части. Федеральная часть выплаты составляет 5000 руб., ее размер не зависит от количества учащихся в классе. Максимальный размер региональной части выплаты составляет 30 процентов от ставки заработной платы, ее размер не зависит от наполняемости класса

Профком обязуется:

5.24. Осуществлять контроль реализации прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.25. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.26. Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.27. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6.1. Работникам Учреждения производится выплата единовременного пособия:

- оплата проезда в размере 50% на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) в пределах Российской Федерации;

- материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети (в том числе опекаемые) в размере 20000 рублей;

- материальная помощь в случае чрезвычайной ситуации (пожар, кража) в размере 5000 рублей;

- материальная помощь при рождении (усыновлении) ребенка в размере 5000 рублей.

6.2. При установлении гарантий и компенсаций работникам, Работодатель руководствуется Решением Думы Белоярского района от 08.06.2006 №42 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Белоярском районе, работающих в органах местного самоуправления Белоярского района, муниципальных учреждениях Белоярского района» и иными нормативно-правовыми актами в актуальной редакции.

6.3. Выплаты, предусмотренные п. 6.1. настоящего договора, устанавливаются в пределах обоснованной экономии бюджетных средств и за счет средств Учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Раздел 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

7.2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 25 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 января 2021 года №29н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств Учреждения.

7.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда в соответствии с ч. 1 ст. 8 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

7.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.6. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ – инфекцией в соответствии с ключевыми принципами Рекомендаций МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200) и Свода практических правил Международной организации труда (МОТ) по вопросам «ВИЧ/СПИД и сфера труда»:

Предотвращение новых случаев ВИЧ – инфекции. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников проводится информационная кампания, которая включает:

- размещение информационных материалов по ВИЧ – инфекции на информационных стендах;

- включение информации о ВИЧ – инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда, в программы обучения по охране труда.

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

Профком обязуется:

- 1) осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- 2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения;

- 3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 4) защищать права и законные интересы членов Профкома по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- 5) предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- 6) направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- 7) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренные коллективным договором и соглашением по охране труда;

- 8) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

- 9) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда, а также с изменениями условий труда;

- 10) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Работник обязуется:

- 1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ НА СОЗДАНИЕ И РАБОТУ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, иных соглашений, устава организации.

Стороны договорились о том, что:

8.2. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ) и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации..

8.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Не препятствует Профкому в посещении подразделений, где работают члены Профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.6. Работодатель предоставляет Профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

8.7. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель Профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.8. Председатель профкома, его заместитель и члены Профкома Учреждения могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Стороны пришли к договоренности соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

9.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
