

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4

(МБОУ СОШ № 4)

на 2021 – 2024 годы

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 4
В. Харитонов
2021 г.

От работников:

Председатель ППО
Т. В. Карлаш
2021

Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в отделе по труду и социальным
вопросам МКУ Администрации города Пыть-Ях
Регистрационный номер № 5333
« 01 » 06 20 21 года
(дата регистрации)
Масловым Стасом
Селезневой И. В.
(Ф.И.О.)



*Все члены чл
свои, учредивших
коллектив по 88 с
2021*

Пыть – Ях

2021

СО Д Е Р Ж А Н И Е

Раздел 1	Общие положения	3 стр
Раздел 2	Трудовые отношения	4 стр
Раздел 3	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	8 стр
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	11 стр
Раздел 5	Оплата и нормирование труда	17 стр
Раздел 6	Гарантии и компенсации, социальная защита	21 стр
Раздел 7	Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников	25 стр
Раздел 8	Охрана труда и здоровья	27 стр
Раздел 9	Гарантии профсоюзной деятельности	30 стр
Раздел 10	Контроль над выполнением коллективного договора	32 стр
	Приложения № 1 «Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4» к Коллективному договору	34 стр
	Приложение № 1 «Положение о распределении фонда стимулирующих выплат» к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4	69 стр
	Приложение № 2 «Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат» к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4	72 стр
	Приложение № 3 « Показатели и критерии оценки эффективности.....» к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4	75 стр
	Приложения № 2 «О предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска»	96 стр
	Приложения № 3 «Перечень профессий и должностей, по которым даётся право на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск работникам»	97 стр
	Приложения № 4 «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников школы и членов их семей»	98 стр
	Приложения № 5«Соглашение по ОТ» и Приложением № 1 к Соглашению по ОТ	106 стр
	Приложения № 6 «Нормы выдачи работникам СИЗ, одежды, обуви и т.д.»	115 стр
	Приложение № 7 « Положение о компенсации расходов, связанных с переездом работников школы и членов их семей»	117 стр

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 4 (далее - МБОУ СОШ №4).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, установлению и применению норм, регулирующих оплату труда (Приложение № 1), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работники МБОУ СОШ № 4, в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее – ППО);

работодатель МБОУ СОШ №4 в лице его представителя — директора.

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

1.6. Стороны договорились, что работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

ППО и комиссия обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников, гарантированное законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ППО:

- согласование с ППО;
- учет мнения ППО;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в управляющем совете МБОУ СОШ № 4.

1.15. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки работников МБОУ СОШ №4.

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

II. Трудовые отношения.

2.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, заработная плата, стимулирующие выплаты гарантии и компенсации.

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

2.3. Педагогические и иные работники, имеющие или имевшие судимость, за преступления против жизни и здоровья, свободы чести и достоинства личности не допускаются к трудовой деятельности в МБОУ СОШ №4. (ст.331 ТК)

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в ежегодные оплачиваемые отпуска для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

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

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

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

2.10. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно трудового законодательства.

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, необходимыми для исполнения трудовых функций данного работника.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 массовом увольнении работников – также не позднее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.13.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

2.13.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

2.14. Стороны договорились, что:

2.14.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одинокие работники;
- работники, являющиеся единственным кормильцем в семье.

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

2.14.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно

работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

2.15. Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя регламентируются в локальном нормативном акте школы «Положение об электронном обучении и использовании дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, путем отражения в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

Основной целью обучения с применением электронного обучения, ДОТ как важной составляющей в системе непрерывного образования являются предоставление возможности получения доступного, качественного и эффективного образования всем категориям обучающихся независимо от места их проживания, возраста, состояния здоровья и социального положения с учетом индивидуальных образовательных потребностей и на основе персонализации учебного процесса.

В соответствии с Положением об электронном обучении и использовании дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ школа несет в установленном законодательством РФ порядке ответственность за реализацию в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, за качество образования своих выпускников, за выполнение федеральных государственных образовательных стандартов.

Директор, заместитель директора, администратор сайта Школы имеют доступ ко всем ресурсам электронного обучения и контролируют процессы их создания и модернизации, а также их использования.

III. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.4. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

3.5. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. (подп.2 п.5 ст 47 Закона об образовании в РФ) за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ и при успешном обучении в учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровень оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители ППО на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических работников, включая лиц, работающих по совместительству.

3.9. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический

3.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохраняется уровень оплаты труда для таких лиц по ранее имевшейся 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.

3.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, при выходе на работу сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.12. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

3.13. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.14. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, коллективным договором устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.15. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

3.16. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая

квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

3.17. При рассмотрении заявлений педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности или являющихся победителями конкурсного отбора лучших учителей, об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, решение аттестационной комиссии о соответствии уровня квалификации требованиям, предъявляемым к соответствующей квалификационной категории, принимается на основе сведений, указанных в заявлении педагогического работника и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, представленных в заявлении.

3.18. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.19. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. 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 п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

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 состояния его здоровья.

3.20. Педагогический работник не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации в течение одного года после предыдущей аттестации.

3.21. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагогический дебют» среди руководителей, преподавателей, учителей, педагогов дополнительного образования, классных руководителей.

3.22. Закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Для женщин, независимо от занимаемых должностей в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой 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.

4.1.5. Работодатель при составлении расписания учебных занятий обязан исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в рабочее время педагога не входят, согласно п.3.2 Приказа Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69.

4.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, в соответствии с СанПин.

Учителям, по возможности (при нагрузке 18 часов) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

4.1.8. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника. (ст. 113 ТК РФ).

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

4.1.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.1.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

4.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем.\в каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части и х рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.13. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.1.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 01 октября 2002 г. № 724.

4.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.1.16. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (Приложение № 2).

В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный неоплачиваемый отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Во время длительного неоплачиваемого отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации.

4.1.17. Работникам для ухода за детьми-инвалидами предоставляются 4 календарных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ) (не использование положенного отдыха в течение месяца ведет к его сгоранию);

4. 2. Работодатель обязуется:

4.2.1. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск **без сохранением заработной платы** в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 (ст.128 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - ежегодный дополнительный отпуска без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дня (ст. 263 ТК);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работникам в случае рождения ребенка - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- регистрация брака – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- родителям, для проводов детей в армию - 3 календарных дня;

- для сопровождения детей в школу в 1 класс – 1 календарный день;

4.2.2. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника, в соответствии со статьей 99 ТК РФ, с учетом мнения ППО.

4.2.3. Устанавливать неполное рабочее время, неполный день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- лицам, работающим по совместительству (внешнее совмещение);
- по заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). При этом 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 в продолжительности ежегодного основного или учебного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке ежегодные оплачиваемые отпуска работникам, в соответствии с утвержденным графиком отпусков, согласованным с профкомом образовательного учреждения, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.5. Работодатель обязан известить работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение или отзыв из отпуска производится с согласия работника (ст. 124-125 Трудового Кодекса Российской Федерации). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудовой Кодекс Российской Федерации).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна их частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.6. Переносить или продлевать ежегодный отпуск:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законами и локальными нормативными актами (ст.124 ТК РФ).

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложения №3).

4.3. Финансировать в соответствии с законодательством автономного округа стоимость проезда один раз в два года к месту проведения отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей. Порядок предоставления оплаты к месту проведения отпуска и обратно устанавливается соответствующим решением Думы города Пыть-Ях. (Приложение №4)

4.4. При принятии локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников учреждения согласовывать с ППО.

V. Оплата и нормирование труда.

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, утверждённым Постановлением администрации города Пыть -Ях, а также локальными нормативными актами учреждения (Приложение № 1).

5.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств, внебюджетных источников и средств от иной приносящей доход деятельности.

5.3. Работодатель гарантирует работникам выплату заработной платы, состоящей из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера не ниже размера минимальной заработной платы, установленной

трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

5.4. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц в установленные сроки (ст. 136 ТК РФ):

- 28 числа текущего месяца;
- 13 числа месяца, следующего за расчетным.

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

В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

5.5. Выплата заработной платы раньше установленного срока допускается:

- работникам, убывающим в отпуск – за три дня до начала отпуска;
- работникам, убывающим в служебные командировки и не успевающим вернуться до дня получения заработной платы;
- работникам, убывающим на обучение;
- работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (по заявлению);
- при увольнении работника.

5.6. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- надбавок и доплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №4.

5.7. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже размера минимальной заработной платы, установленной в автономном округе, осуществляются ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Начисление ежемесячной доплаты до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников производится без учета стимулирующих выплат, установленных работнику.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств.

5.8. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ППО (ст.136 ТК РФ).

5.9. Педагогическим работникам производится доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения специальной оценки условий труда, если истек срок действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

5.11. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

5.12. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается - 30 % от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.13. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.14. Для педагогических работников применяется почасовая оплата труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более двух месяцев, оплату за него производят со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

5.15. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:
- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

5.16. С руководителем, заместителями руководителя МБОУ СОШ №4 заключается трудовой договор. Срок действия определяется в соответствии с ТК РФ, учредительными документами организации или соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями в связи со сменой собственника имущества образовательного учреждения, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.18. Работодатель представляет профсоюзным органам по их 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, по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ).

5.19.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.19.3. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

5.19.4. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате отмены занятий по метеоусловиям и иным непредвиденным условиям.

5.19.5. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных нормой часов на ставку заработной платы, оплату труда на полную ставку, догрузив их другой педагогической работой.

5.19.6. Наполняемость классов (25 учащихся), установленную порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки от 30.08.2013 г. № 1015.

5.20. Устанавливает работникам к заработной плате:

а) единый районный коэффициент за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в размере 1,7;

б) надбавку за стаж работы в условиях местности, приравненной к Крайнему Северу до 50%, исчисляемую исходя из порядка, установленного Правительством Российской Федерации;

в) для молодежи (лицам, не достигшим возраста 30 лет) впервые вступающей в трудовые отношения, но прожившей на территории муниципального образования городской округ город Пыть-Ях не менее 5 календарных лет, надбавку за стаж работы в условиях местности, приравненной к Крайнему Северу в размере 50% заработка с первого дня работы.

5.21. Устанавливают величину заработной платы в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

5.22. Выплачивают работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности, заработную плату в размере не ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты - Мансийском автономном округе – Югре, а также принимают меры по поэтапному повышению минимальной заработной платы, выплачиваемой в организации.

5.23. Заработная плата руководителя организации выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам учреждения.

5.24. Сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения в связи с сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ №4 и по решению органа службы занятости населения

при наличии формальных условий: обращения в месячный срок после увольнения работника в Пыть-Яхский центр занятости населения и его не трудоустройства.

5.25. Применяют механизмы поощрения работников, добившихся наивысших достижений в профессиональной деятельности.

5.26. Не допускается нецелевое использования средств, предназначенных для оплаты труда. Предоставляют профсоюзам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

5.27. Заработная плата, начисленная работнику за нерабочие дни в связи с режимом обязательной самоизоляции, по причине предотвращения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-2019, учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков, временной нетрудоспособности и служебных командировок работников.

VI. Гарантии и компенсации, социальная защита.

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1. ходатайствует перед администрацией города Пыть-Ях о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда либо выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставляет своевременно и достоверно эту информацию в Администрацию города Пыть – Ях.

6.3. Обеспечивает педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

6.4. Обеспечивает работникам бесплатное право пользование библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении.

6.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи работниками).

6.6. Возмещает работникам МБОУ СОШ №4 расходы, связанные со служебными командировками.

6.7. Предусматривает на социальные выплаты – 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

6.8. Выплачивает работникам учреждения единовременную выплату к ежегодному отпуску в размере 1,4 месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности в соответствии с тарификацией, с учетом стимулирующих выплат.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска является приказ директора образовательной организации о предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части.

В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется по заявлению работника одновременно с выплатой отпускных сумм при использовании любой из частей отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки результатов труда работника

Вновь принятые на работу в текущем году работники, не проработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

6.9. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу в размере равном

двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

6.10. Осуществляет ежемесячно доплату молодым специалистам в размере 1000 рублей в течение первых двух лет работы в школе.

6.11. Предусматривает для организации культурно-массовой, физкультурно – оздоровительной работы в коллективе в сметах доходов и расходов финансовые средства в размере не менее 0,15 % от объема ассигнований, направленных на формирование фонда оплаты труда, всех работников школы.

6.12. По согласованию с администрацией города и департаментом образования и молодежной политики администрации г.Пыть -Ях может осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда или фиксированной суммой, а также премирование за квартал, год.

6.13. Выплачивает один месячный фонд оплаты труда работникам, имеющим стаж работы в организациях бюджетной сферы не менее 10 лет в связи с достижением ими возраста 50, 55, 60 лет.

Выплачивает неработающим пенсионерам, отработавшим непосредственно перед выходом на пенсию в организациях бюджетной сферы не менее 15 лет, в связи с достижением ими возраста 55, 60, 65, 70, 75 и далее через каждые пять лет, в размере 10 000 рублей. Выплаты производятся по последнему месту работы в течение 3-х месячного срока с календарной даты достижения, оговоренного выше возраста, по личному заявлению юбиляра и предоставлению соответствующих документов, в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда за счет бюджетных средств.

6.14. Осуществляет следующие выплаты работникам МБОУ СОШ № 4:

- оплату проезда любым видом транспорта на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети, полнородных и не полнородных братьев и сестер);
- материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети, полнородных братьев и сестер) в размере 10 000 рублей;

- материальную помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника 20 000 рублей или оплата расходов на погребение умершего работника за счет средств организации;

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам МБОУ СОШ №4, имеющим стаж работы не менее 10 лет в образовательных учреждениях округа, в случае прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию впервые, единовременное пособие в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате. Директору школы единовременное пособие при выходе на пенсию производить как непедagogическому работнику учреждения в размере 4-х месячных фонда оплаты труда по последнему месту работы;

- единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию (впервые) по возрасту или инвалидности, при наличии непрерывного стажа работы не менее 10 лет в образовательных учреждениях округа производится в размере 4 месячных фондов оплаты труда по занимаемой на дату увольнения должности в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

6.15. Работодатель обязуется 1 раз в 2 года оплачивать льготный проезд женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

6.16. Обеспечивает педагогическим работникам в порядке, установленном законодательством, право на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

6.17. Работнику МБОУ СОШ №4 и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа.

6.18. Работникам МБОУ СОШ №4, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи,

гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

VII. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников.

7.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

7.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

7.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 5), разрабатывается и утверждается план мероприятий по охране труда (Приложение № 1 к соглашению по ОТ).

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса обучающихся и работников.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст. 226 ТК РФ).

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителя и специалистов школы не реже одного раза в три года.

8.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ППО.

8.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах не реже чем один раз в пять лет.

8.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.(оплата за вредность).

8.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение № 6)

8.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, психиатрическое освидетельствование педагогических работников.

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

8.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.14. Создать на паритетной основе совместно с ППО комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16 Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск для работников с вредными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

8.1.17. Организовывать проведение вакцинации от гриппа и клещевого энцефалита всех работников МБОУ СОШ №4.

8.1.18. Отчислять в ППО средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,15% от годового фонда оплаты труда.

8.1.19 Обеспечивать условия для прохождения работниками диспансеризации, а также беспрепятственно отпускать работников для ее прохождения 1 раз в три года на 1 рабочий день с сохранением за ними места работы (должности), среднего заработка.

8.1.20. В целях реализации требований Государственной стратегии противодействия распространения ВИЧ-инфекции в Российской Федерации учреждение обязуется:

- создавать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами;

- не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников;

- признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

- с целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-разъяснительную кампанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в программы водного инструктажа по охране труда и первичного инструктажа на рабочем месте;
- мотивировать работников к добровольному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию;

- обеспечить гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством;

- установить партнерские отношения с КУ «Центр СПИД филиал в г. Пыть-Ях.

8.2. ППО

- организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МБОУ СОШ №4;

- проводит работу по оздоровлению работников МБОУ СОШ №4 и их детей. (материальная помощь на оздоровление из членских профсоюзных взносов, согласно поданных заявлению членов профсоюза).

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. 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.

8.3.3. 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.

8.3.4. Проходить обязательную вакцинацию согласно национального календаря профилактических прививок.

8.3.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. 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.

9.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом Профсоюза, уполномочил ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% фонда заработной платы работника.

Указанные денежные средства перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления данных средств не допускается.

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по вопросам оплаты труда, иных условий труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Стороны договорились о том, что:

9.8.1. ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.8.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.8.3. Работодатель предоставляет ППО 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 для осуществления профсоюзной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.8.4. Работодатель предоставляет страницу на информационном сайте учреждения для размещения профсоюзной информации.

9.9. ППО:

9.9.1. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет профсоюзной организации, в размере 1% от заработной платы работника.

9.9.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.9.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.9.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.9.6. Представляет и защищает социально-трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и судах.

9.9.7. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.9.9. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.9.10. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам МБОУ СОШ №4 отпусков и их оплаты.

9.9.11. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.9.12. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

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

9.9.14. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Х. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежеквартально отчитываются об его реализации на общем собрании всего коллектива, на производственном совещании, на заседании профкома, на заседании комиссии по выполнению коллективного договора.

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

10.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.7. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами договора.

10.8. Представители сторон ежегодно в январе месяце разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.9. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

10.10. Стороны договорились предпринимать все возможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, связанных с заключением, исполнением и прекращением настоящего коллективного договора путем переговоров.

10.11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения:

№ 1 "Положение об оплате труда работников"

№ 2 «О предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска»

№ 3 «Перечень профессий и должностей, по которым даётся право на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск работникам»

№ 4 «О компенсации расходов на оплату льготного проезда»

№ 5 «Соглашение по ОТ» с Планом мероприятий по ОТ

№ 6 «Нормы выдачи работникам СИЗ, одежды, обуви и т.д.»

10.12. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

10.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения с 19 марта 2021года.