

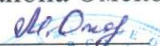
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ «Седельниковская средняя школа № 1»
Седельниковского муниципального района Омской области
на 2022-2025 годы

Принят:
на общем собрании трудового коллектива
«21» декабря 2022 года

Договаривающиеся стороны:

Представитель работодателя:

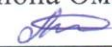
Директор Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Седельниковская средняя школа № 1»
Седельниковского муниципального
района Омской области

 М.А.Ошапкина
«21» декабря 2022 г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Седельниковская
средняя школа № 1»
Седельниковского муниципального
района Омской области

 Н.В.Артушенко
«21» декабря 2022 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Седельниковская средняя школа №1» Седельниковского муниципального района Омской области (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Седельниковская средняя школа №1» Седельниковского муниципального района Омской области именуемое далее «работодатель», в лице директора Охапкиной Марины Александровны, действующей на основании Устава, и работники в лице председателя профсоюзного комитета работников учреждения (далее – профсоюз) – Артушенко Натальи Викторовны, именуемые далее «работники», действующие на основании решения трудового коллектива.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.4. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь принятых работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.5. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.6. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу с течением срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

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

2.1.2. Оплата труда работников учреждения производится на основе Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Седельниковская средняя школа №1» Седельниковского муниципального района Омской области.

2.1.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

2.1.4. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.5. Заработная плата выплачивается: за первую половину месяца – 15 числа и 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчет за текущий месяц.

2.1.6. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения профсоюза.

2.1.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором, Положением об оплате труда работников учреждения.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.9. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере не менее 35 процентов оклада за работу в нормальных условиях.

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

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

2.1.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

2.1.13. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной законодательством минимального размера оплаты труда.

2.1.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

2.1.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

2.1.16. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за классность.

2.1.17. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.1.18. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам Работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

2.1.19. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего

заработка.

2.1.20. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюза или устанавливаемых коллективным договором.

2.2.2. Работодатель обязуется извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК).

2.2.3. Работодатель обязуется проводить внеочередной пересмотр норм труда работников лишь при условии, что при проведении специальной оценки условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

2.2.4. Работодатель обязуется совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, педагогических работников, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ.

2.2.5. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (ст. 160 ТК).

2.2.6. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- 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.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду к месту командирования, из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, по найму жилого помещения (кроме случаев предоставления бесплатного жилого помещения), дополнительные расходы,

связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя (за исключением педагогических работников, работающих в рамках сетевого взаимодействия) с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов для мужчин, 36 часов для женщин, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.

3.2. Педагогическим работникам, работающим в рамках сетевого взаимодействия, устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

3.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников (учителей) устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601) объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.6. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье), при шестидневной - один выходной день в неделю (воскресенье).

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.8. В учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством, а так же для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность в учреждении.

3.9. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13-00 часов до 14 - 00 часов.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Технический перерыв для работников занятых на компьютерах, допускается в течение 15 минут после 2-х часов работы за компьютером. После обеденного перерыва технический перерыв составляет 15 минут после каждых 1,5 часа работы.

3.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзом и по письменному распоряжению

работодателя.

3.12. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со статьей 258 ТК РФ. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.13. Составление расписания уроков осуществляется по согласованию с профсоюзом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального распределения рабочего времени учителя.

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

3.15. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с категорией работников с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

3.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.17. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст.334 ТК РФ).

3.18. В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам с инвалидностью предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

3.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 2).

3.20. По соглашению с работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.21. О времени начале отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.24. В соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников в удобное для них время:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в

году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, смерти близких родственников, регистрации брака – до 5 календарных дней;

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

- имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

3.25. Женщинам, работающим в сельской местности по их письменному заявлению, предоставляется один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

3.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.27. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

3.28. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

3.29. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в

связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

3.30. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (статья 312.9 ТК РФ).

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда (Приложение № 1).

4.2. Стороны обязуются:

4.2.1. В рамках своей компетенции способствовать сохранению жизни и здоровья работников, обеспечивать безопасные условия труда и охрану труда в процессе выполнения ими служебных (трудовых) обязанностей;

4.2.2. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по вопросам охраны труда и здоровья работника учреждения.

4.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.3.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

4.3.2. Для всех поступающих на работу, проводить инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте. Проверку знаний требований охраны труда работников - не реже 1 раза в три года;

4.3.3. Организовать и осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

4.3.4. Проводить расследование и учёт несчастных случаев в учреждении;

4.3.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

4.3.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью, и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

4.3.7. Создать для инвалидов за счет своих средств необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и медицинскими рекомендациями (ст. 224 ТК РФ).

4.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ).

Категории работников, подлежащих медицинскому освидетельствованию, определяются в соответствии с санитарными нормами и правилами, на основании статьи 185.1 ТК РФ

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.3.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

4.3.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ о специальной оценке условий труда.

4.3.10. В учреждении создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюза в количестве 3 человек.

4.3.11. Работодатель выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

4.4. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения:

4.4.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

4.4.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичными средствами пожаротушения, спасения людей, индивидуальными средствами фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

4.4.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

4.4.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников учреждения;

4.4.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в квартал;

4.4.6. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности в учреждении;

4.4.7. Осуществляет систематические осмотры близлежащей территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки. Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в учреждении;

4.4.8. Назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении.

4.5. Работник обязан:

4.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

4.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

4.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей;

4.5.5. Проходить обязательные медицинские осмотры;

4.5.6. При обнаружении пожара или загорания прекратить все работы, не связанные с мероприятиями по ликвидации пожара;

4.5.7. Удалить из помещения или опасной зоны всех работников, не занятых на ликвидации пожара;

4.5.8. Немедленно сообщить о случившемся в пожарную охрану;

4.5.9. При необходимости вызвать газоспасательную, медицинскую и другие службы;

4.5.10. При общем сигнале опасности покинуть здание.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца (а в случае, если одно из указанных решений может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) в письменной форме сообщает об этом:

- в профсоюз;

- в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшим в учреждении более 10 лет;

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев.

5.4. Не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией

учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодателем предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка за счет внебюджетных средств учреждения.

5.6. За работниками, высвобожденными из учреждения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора в случае создания новых рабочих мест и появления вакансий в учреждении при условии соответствия квалификационным требованиям.

5.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите высвобождаемых из учреждения работников, а также оказывать содействие в повышении квалификации, переобучении и приобретении других профессий.

5.8. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

5.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Социальная защита молодежи

6.1.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении стороны договора договорились:

6.1.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

6.1.3. Создать Совет молодых специалистов;

6.1.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;

Развивать наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных работников на рабочих местах.

6.1.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

Способствовать формированию здорового образа жизни и профилактике инфекционных заболеваний; в том числе профилактике гриппа, клещевого вирусного энцефалита, COVID-19.

Стимулировать работников, прошедших вакцинацию от COVID-19, в том числе предоставлению двух оплачиваемых нерабочих дней при вакцинации (ревакцинации).

6.1.6. Проживающим в сельской местности оказывать поддержку на строительство или приобретение жилья;

6.1.7. Молодым специалистам, прибывшим на работу в учреждение и заключившим трудовой договор, производится единовременная выплата для обустройства (подъемные) в порядке, установленном региональным законодательством РФ;

6.1.8. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Договором;

6.1.9. Вести пропаганду здорового образа жизни, обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов.

6.2. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

6.2.1. Работодатель и профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей;

6.2.2. Работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск (два дня в году) с сохранением заработной платы: весной (май- июнь) и осенью (сентябрь) для посадки и сбора урожая;

6.2.3. Организовывать совместно с профсоюзом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период каникул (весенних, летних, осенних, зимних);

6.2.4. Организовывать совместно с профсоюзом проведение новогодних праздников для работников и членов их семей, приобретать для детей работников новогодние подарки;

6.2.5. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию, в размере 1000 руб.;

6.2.6. Поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 15 лет в связи с:

1. 50-летием - в размере - 1000 руб.;

2. 55-летием - в размере – 1000 руб.;

3. 60-летием – в размере – 1000 руб.;

6.2.7. Установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работникам учреждения в размере 500 руб. единовременно;

6.2.8. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих обязанности (объявляет благодарность, награждает Почетной грамотой). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным, региональным и муниципальным наградам;

6.2.9. Оказывать материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 1 500 руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 1000 руб.;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до 1000 руб.;

г) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) – до 1500 руб.;

д) работникам, призванным на военную службу по мобилизации, в размере не менее одного среднего месячного заработка.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Безвозмездно предоставить профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа;

7.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1 %.

- по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 0,5 % установленного профсоюзного взноса за представление их интересов во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ);

7.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления

контроля за соблюдением договора;

7.1.4. Предоставлять профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение;

7.2. Принимать решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, при:

- временном (на срок до шести месяцев) введении или отмене ранее срока режима неполного рабочего времени;

- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 Трудового кодекса; в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частями 2 – 4 статьи 113 ТК РФ. В то же время, если в нерабочие праздничные дни предполагается осуществлять работы, указанные в части 6 указанной статьи, учитывать мнение профсоюза не требуется;

- утверждении графика отпусков, формы расчетного листка;

- введении предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим Договором, соглашениями мер при угрозе массовых увольнений работников;

- принятии локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение соответствующего профсоюза предусмотрена Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

8.3. Контроль выполнения настоящего Договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду.

8.4. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета учреждения, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности

8.7. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюз о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.8. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.10. Итоги выполнения настоящего Договора за год ежегодно подводятся на общем собрании работников. С отчетом об итогах выполнения условий настоящего Договора выступают представители сторон, подписавшие договор. Информацию о подведении итогов выполнения настоящего Договора стороны направляют в орган по труду Седельниковского отдела Межрайонного управления Министерства труда и социального развития Омской области № 5 .

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств учреждения)

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Соглашение (план мероприятий) по охране труда на 2022-2025 годы.
2. Перечень профессий (должностей) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Седельниковская средняя школа №1» с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного комитета работников

_____ Н.В.Артушенко

"__" _____ 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по проведению мероприятий по охране труда на 2022 – 2025 годы

Мы, нижеподписавшиеся, директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Седельниковская средняя школа №1» Седельниковского муниципального района Омской области Охапкина Марина Александровна, председатель профсоюзного комитета Артушенко Наталья Викторовна, инженер по охране труда и технике безопасности Выдрова Ирина Владимировна, заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Седельниковская средняя школа №1» Седельниковского муниципального района Омской области (далее - учреждение).

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в учреждении.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Работодателем и профсоюзом учреждения.

2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий учреждения, профсоюза учреждения по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в учреждении, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Улучшение условий охраны труда

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- ✓ организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- ✓ распределение функциональных обязанностей и ответственность руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- ✓ оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- ✓ проведение паспортизации условий труда и обучения;
- ✓ своевременное рассмотрение несчастных случаев;
- ✓ основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением, прилагаемым к договору.

3.1. Директор школы обеспечивает в целях охраны здоровья работников:

- ✓ Соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режимов;
- ✓ Снабжение учебных помещений необходимым инвентарем и моющими средствами;
- ✓ Создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы.

3.2. Директор в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязан:

- ✓ Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда.
- ✓ Обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников.
- ✓ Организовать надлежащее лечебно-профилактическое обслуживание работников за счёт средств работодателя.
- ✓ Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством.
- ✓ Обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.
- ✓ Информировать работников о состоянии условий и охраны на рабочих местах, о существующем риске повреждения и полагающихся работникам средствам индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.
- ✓ Обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами за счёт средств работодателя.
- ✓ Обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.
- ✓ Проводить специальную оценку условий труда.
- ✓ Осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а так же от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- ✓ Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, а так же для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- ✓ Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.3. Работники в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязаны:

- ✓ Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять приказы работодателя, бережно относиться к имуществу школы.
- ✓ Соблюдать требования охраны труда.
- ✓ Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- ✓ Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- ✓ Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

4. Действие соглашения

- 4.1. Настоящее соглашение заключено сроком на три года.
- 4.2. Действие контроля Соглашения и порядок за его выполнением определяются сторонами взаимно.
- 4.3. Соглашение распространяется на всех работников учреждения.

5. Перечень мероприятий соглашения по охране труда на период 2022-2025 годы

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ, руб.	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
1. Организационные мероприятия					
1.1	Оформление, обновление уголков охраны труда и техники безопасности, обновление знаков безопасности	1000	Ежегодно до 1 августа	Артушенко Н.В. Выдрова И.В.	
1.2	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	До 1 августа	Охапкина М.А. Артушенко Н.В. Медвецкий А.В.	
1.3	Приемка кабинетов к новому учебному году	-	1-8 августа	Охапкина М.А.	
1.4	Проведение инструктажей работников по ОТ и ТБ, электробезопасности и пожарной безопасности	-	До 8 августа	Охапкина М.А. Исаченко А.Г. Выдрова И.В.	
1.5	Проведение общешкольного Дня безопасности	-	3 сентября	Коршукова Т.В. Исаченко А.Г. Выдрова И.В.	
1.6	Специальная оценка рабочих мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"		В 2023 году	Охапкина М.А.	

2. Технические мероприятия					
2.1	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации	20 000	До 1 августа	Охапкина М.А. Вотинов А.С.	69
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1	Медицинский осмотр работников Школы	150 000	До 1 сентября	Охапкина М.А.	69
3.2	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока, подсобных помещений, овощехранилища	14000	Согласно графику	Охапкина М.А.	69
3.3	Приобретение бутилированной воды с целью обеспечения питьевого режима в соответствии с СанПиН	10000	В течение учебного года	Охапкина М.А.	69
3.4	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	7000	В течение учебного года	Охапкина М.А.	69
4. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты					
4.1	Приобретение специальной одежды в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	15000	Сентябрь	Охапкина М.А.	23
4.2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами	3 000	Сентябрь	Охапкина М.А.	23
4.3	Обновление и пополнение аптек	4300	В течение учебного года	Охапкина М.А.	69
5. Мероприятия по пожарной безопасности					
5.1	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	-	До 15 августа	Исаченко А.Г.	
5.2	Техническое обслуживание АПС		В течение учебного года	Охапкина М.А.	
5.3	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения	30 000	В течение учебного года	Охапкина М.А.	

	(перезарядка огнетушителей)				
5.4	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	-	Приобретение по мере необходимости	Охапкина М.А.	
5.5	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	-	1 раз в 5 лет	Охапкина М.А.	
5.6	Организация обучения работающих и обучающихся в общеобразовательном учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных эвакуаций	-	1 раз в 3 месяца	Охапкина М.А. Исаченко А.Г.	
5.7	Освобождение запасных эвакуационных выходов от предметов, препятствующих свободному прохождению	-	Ежедневный контроль	Медвецкий А.В.	

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного комитета работников

_____ Н.В.Артушенко

"__" _____ 2022 г.

**Перечень профессий (должностей) работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Седельниковская средняя школа №1»
с ненормированным рабочим днем**

В МБОУ «Седельниковская СШ №1» в соответствии со ст. 119 ТК РФ устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.

№	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1	Директор	3
2	Заместитель директора	3
3	Заведующий хозяйством	3
4	Заведующая производством	3
5	Водитель	3