

Российская Федерация
Иркутская область
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Подъеланская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования «Усть-Илимский район»

666651, Иркутская область, Усть-Илимский район, с. Подъеланка, ул. Школьная, 8,
ИНН 3841007289, тел./факс 8(39535) 45-6-35, e-mail: podelanka-school@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Подъеланская средняя общеобразовательная школа»

на 2024 – 2027 годы

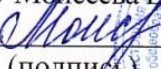
Принят на общем собрании
работников

МКОУ «Подъеланская СОШ»
(наименование организации)

Протокол №1 от «01» апреля 2024 г.

От работодателя:

Директор МКОУ «Подъеланская
СОШ» Мойсева Е.И.

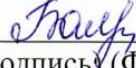

(подпись)
(Ф.И.О.) М.П.

«01» апреля 2024 г.



От работников:

Председатель общего собрания
трудоу коллектива
Балакина М.В.


(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

«01» апреля 2024 г.

Дата заключения коллективного договора

«01» апреля 2024 года

Количество работников - (человек) 33

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
МО «Усть-Илимский район»

«29» мая 2024 г.

№04

Руководитель органа по труду _____



/Н.В. Алейникова/

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (далее – при совместном упоминании Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Подъеланская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

3. Сторонами Договора являются:

1) работодатель, в лице директора Учреждения - Мойсеевой Елены Иннокентьевны, действующей на основании Устава (далее – Работодатель);

2) работники Учреждения (далее - Работники), в лице их представителя председателя общего собрания работников Коморниковой Марины Владимировны (далее – выборный орган Учреждения).

4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, в том числе изменения типа Школы (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с Работодателем.

7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

8. При ликвидации Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами путем переговоров.

13. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в 7-дневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны установили следующее:

15. 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 тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором

16. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (статья 67 ТК РФ).

Если Работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (статья 61 ТК РФ)

17. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается Работодателем и согласовывается с выборным органом Учреждения.

18. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статья 68 ТК РФ).

19. Трудовой договор с Работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

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

21. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

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

22. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

23. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

24. О введении изменений трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

25. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с:

- 1) настоящим коллективным договором;
- 2) Уставом Учреждения;
- 3) правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 4) иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника (статья 68 ТК РФ).

26. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77, 81, 336 ТК РФ).

III. Рабочее время и время отдыха

Стороны установили следующее:

27. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным режимом занятий, графиком работы, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа Учреждения, а также условиями трудового договора.

При составлении указанных локальных актов в Учреждении не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (статья 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (статья 104 ТК РФ).

28. Для Работников из числа административно-хозяйственного и для учебно-вспомогательного персонала Учреждения продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов в неделю для женщин, при пятидневной рабочей неделе.

29. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов) педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда»).

30. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических Работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня);

2) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

3) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

4) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце 3 настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим Работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Сохранение учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическим Работниками предметов.

На педагогического Работника с его согласия приказом Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

31. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная неделя устанавливается в следующих случаях предусмотренных статьей 93 ТК РФ.

32. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

33. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением привлечения Работников к работе в эти дни на основаниях и в порядке, предусмотренных статьей 113, 153 ТК РФ.

Привлекать Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника и с предоставлением дополнительного выходного дня.

34. Привлечение Работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия Работников. Режим рабочего времени указанных Работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

35. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками Работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их 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 Работодателя по согласованию с выборным органом Учреждения.

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

37. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

38. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (статья 127 ТК РФ).

39. Продолжительность отпуска:

1) педагогических Работников и определенных руководящих Работников установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

2) учебно-вспомогательного персонала - 28 календарных дней,

40. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (статья 321 ТК) устанавливается лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

41. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

42. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия Работника. Работодатель может предоставить отпуск во время образовательного процесса при наличии у Работника путёвки на отдых и лечение, если отсутствие Работника не повлечёт производственных трудностей.

43. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам по их письменному заявлению предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для решения неотложных социально-бытовых вопросов:

1) одиноким матерям (отцу), опекунам – до 14 дней в году;

2) на похороны – до 3-х дней;

3) собственная свадьба, свадьба детей – до 3-х дней;

4) женщинам, имеющим детей до 14 лет (1 ребёнок – 2 дня, 2 и более детей до 4 дней);

5) женщинам, имеющим детей - инвалидов предоставлять ежемесячно 4 дня по уходу, оплачиваемых из средств фонда социального страхования, учитывая их заявления (с обязательным приказом по Учреждению);

6) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, поступающему в 1 класс в «День знаний» (1 сентября);

7) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

8) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

9) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

10) 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

44. Право педагогических работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж реализуется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

45. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

46. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Должности, время перерыва на обед и отдых которых входит в рабочее время:

- 1) воспитатель;
- 2) сторож.

47. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (рабочий по комплексному обслуживанию территории, дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева в рабочее время.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Работодатель обязан обеспечить помещения для обогрева Работников.

IV. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Стороны договорились что:

48. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения, утвержденным Работодателем (далее – Положение об оплате труда) и в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации.

49. Работодатель осуществляет премирование Работников из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств на основании Положения об оплате труда.

50. Работодатель устанавливает повышенный размер заработной платы Работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

51. Работодатель производит соответствующие доплаты, определяемые законодательством РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.);

52. Работодатель производит выплату Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

53. Время простоя работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

54. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка, который выдается Работнику.

55. Заработная плата в соответствии со статьей 136 ТК РФ выплачивается Работникам:

- 1) за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца (аванс),
- 2) за вторую половину месяца - 10 числа следующего за расчетным месяцем,

Заработная плата Работникам перечисляется на счет банковской карты:

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

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

56. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения.

В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (статья 244 ТК РФ) увольняемого Работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (статья 140 ТК РФ).

57. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель несет ответственность предусмотренную статьей 236 ТК РФ.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

Стороны установили следующее:

58. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

59. Работодатель по согласованию с выборным органом Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

60. Работодатель обязуется:

1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников;

2) повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет.

3) в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);

4) предоставлять 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 статьями 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или отдела образования Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район»);

5) создавать условия для прохождения педагогическими Работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

Стороны установили следующее:

61. Работодатель обязан уведомлять выборный орган Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

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

62. Работники, получившие уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

63. Работодатель обязан производить увольнение работников - членов выборного органа Учреждения по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ), пунктом 3, пунктом 5 статьи 81 ТК РФ по согласованию с выборным органом Учреждения (статья 82 ТК РФ).

64. Массовым высвобождением считается сокращение более 10% Работников.

65. Стороны договорились, что:

1) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 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; председатель Совета; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет;

2) увольнение педагогических Работников по инициативе Работодателя в Школе в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года;

3) высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4) при сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

VII. Социальные гарантии и льготы

Стороны установили следующее:

66. Работодатель:

1) обеспечивает условия для ежегодной диспансеризации Работников;

2) обеспечивает сохранность архивных документов, дающим право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

3) своевременно оформляет впервые поступающим на работу Работникам трудовые книжки, а также представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

4) в случае участия Работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах профессионального мастерства различного уровня они освобождаются от работы на время участия в конкурсах и соревнованиях с сохранением среднего заработка.

5) в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные (статья 187 ТК РФ);

6) ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

67. Работники Учреждения имеют право на оплачиваемый проезд один раз в два года за счёт средств работодателя в период отпуска к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограмм. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно по возможности производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставления соответствующих документов.

68. Работники Учреждения, проходящие вакцинацию против коронавирусной инфекции, имеют право на два дополнительных оплачиваемых выходных дня, в соответствии с Перечнем поручений Президента Российской Федерации от 24.10.2021 № Пр-1998 по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации, состоявшегося 20.10.2021 года.

VIII. Поддержка молодых специалистов

69. Стороны Договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

70. Работодатель совместно с выборным органом Учреждения пришли к соглашению:

- 1) разработать и принять программу работы с молодыми педагогическими работниками;
- 2) утвердить Положение о наставничестве.

71. Работодатель обязуется:

1) закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

2) осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

3) обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

72. Выборный орган Учреждения обязуется осуществлять общественный контроль соблюдения Работодателем норм трудового законодательства.

73. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

1) содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

2) создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

3) проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

73. Выборный орган Учреждения совместно с Работодателем осуществляет:

1) мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Учреждении;

2) моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

IX. Охрана труда и здоровья

Стороны установили следующее:

74. Работодатель обязуется:

1) обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ);

Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда, утвержденным Работодателем;

2) 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 212 ТК РФ);

3) обеспечить Работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения;

4) проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда».

СОУТ проводить на всех рабочих местах не реже одного раза в пять лет.

5) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения председателя выборного органа Школы (статья 212 ТК РФ), проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте, осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом;

6) обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

7) создать санитарный пост с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

8) осуществлять совместно с Советом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;

9) осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

10) обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в статье 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

11) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

12) обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного режима, проводить совместно с Советом анализ заболеваемости работников, детей и её причин.

75. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (статья 220 ТК РФ).

76. Работодатель и председатель выборного органа Школы на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

1) организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

2) оценку состояния условий труда на рабочих местах;

3) своевременное расследование несчастных случаев.

77. Председатель выборного органа Учреждения обязуется:

1) осуществлять постоянный контроль над соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда 1 раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

2) участвовать в организации обучения Работников знаниям по охране труда;

3) заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труд;

4) участвовать в расследовании несчастных случаев.

5) помогать Работодателю в подготовке Учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Учреждения.

76. Работники обязуются:

1) соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2) своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режим;

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.

X. Разрешение трудовых споров

Стороны пришли к соглашению, что

77. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

78. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между Работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнение Договора по вопросам социально-трудовых отношений в Учреждении.

79. Разногласия между Работодателем и трудовым коллективом возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор, в период срока его действия, разрешаются Сторонами путём принятия компромиссного решения.

XI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

80. Работодатель обязуется:

1) соблюдать определённые действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно: - приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (статья 351.7 ТК РФ);

2) не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 ТК РФ);

3)- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (часть 6 статьи 351.7 ТК РФ);

4) возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (часть 8 статьи 351.7 ТК РФ).

81. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

1) для демобилизованных работников по месту работы:

а) преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

б) предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

2). для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

а) оказание бесплатной психологической помощи;

б) предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

в) проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

ХII. Контроль за выполнением Договора. Ответственность сторон Договора

Стороны договорились о том, что:

82. Отношения и ответственность в процессе реализации Договора регламентируются ТК РФ, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

83. Контроль над выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

84. Взаимно предоставлять, имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

85. 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 профессиональной деятельностью.

86. Выборный орган Учреждения осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).