



Департамент образования, культуры и спорта
Ненецкого автономного округа

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 5»
(ГБОУ НАО СШ № 5)**

ОГРН 1038302271281, ИНН/КПП 8300004995/ 830001001
166001 г. Нарьян-Мар, ул. Строительная, д.13, тел./факс (818-53) 4-55-20

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01.04.2022 по 01.04.2024

Со стороны работодателя:

Директор
ГБОУ НАО «СШ № 5»

Ядрихинская Ю.В. /  /



Со стороны работников:

Председатель
Совета трудового коллектива
ГБОУ НАО «СШ № 5»

Кислякова Л.Н. /  /

г. Нарьян-Мар
2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ненецкого автономного округа «Средняя школа № 5», заключенный работниками в лице их представителя и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива школы;

- работодатель в лице представителя – директора Ядрихинская Юлия Владимировна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 Трудового кодекса РФ).

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

1.11. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 67, 68 Трудового кодекса РФ).

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими

документами:

- Устав ГБОУ НАО «СШ № 5»;
- Коллективный договор с приложениями;
- Должностная инструкция;
- Инструкция по охране труда.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 Трудового кодекса РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 Трудового кодекса РФ).

2.4. Трудовой договор, оформленный ненадлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные в ст. 57 Трудового кодекса РФ. Кроме этого к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном п.2 ст. 72 Трудового кодекса РФ. Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника письменное согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

2.9. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен

работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Главой 13 Трудового кодекса РФ.

2.13. Частью 2 статьи 331 ТК РФ установлен запрет на занятие педагогической деятельностью следующим лицам:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.14. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и

несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. 351.1 Трудового кодекса РФ).

2.15. Категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в дополнение к ст. 179 Трудового кодекса РФ, такое право закрепляется за работниками:

не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий;

за работниками, награжденными правительственными наградами;

за работниками, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более 3-х лет.

2.16. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом выходного пособия.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива (**Приложение № 1**);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, утвержденным работодателем;

- графиком сменности, доведенным до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (ст. 103 Трудового кодекса РФ).

3.2. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91 Трудового кодекса РФ), сокращенная рабочая неделя - 30 часов - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в **Приложении № 2**.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.4. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работы:

- сторож(вахтер).

3.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет.

3.6. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст.99 Трудового кодекса РФ).

3.7 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 Трудового кодекса РФ).

3.9. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день – суббота.

3.10. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам – 3 дня (день медицинского обследования, день сдачи крови, дополнительный день отдыха, который может быть по желанию работника присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года) (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса РФ);

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

3.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. (ст. 319 Трудового кодекса РФ).

3.12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо

ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.13. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

4. ОТПУСК

4.1. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ.

4.2. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;
- остальным категориям работников – 28 календарных дней.

4.3. В соответствии со статьей 116 ТК РФ работодатель обязан предоставлять всем работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 24 календарных дня.

4.4. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2);

4.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

4.6. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков производится согласно ст. 120 Трудового кодекса РФ.

4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются следующие периоды (ст. 121 Трудового кодекса РФ):

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков за ребенком до достижения им установленного закона возраста.

4.8. Работодатель обязан ежегодно утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

4.9. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.10. Разделение отпуска на части производится только по соглашению с работником (ст. 125 Трудового кодекса РФ), как и отзыв из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

4.12. Реализация права на отпуск при увольнении работника производится в соответствии со ст. 127 Трудового кодекса РФ.

4.13. В соответствии со статьей 322 Трудового кодекса РФ по просьбе работника ему предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, следующим категориям работников:

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

-участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней в году;

-в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;

-для празднования юбилея дня рождения — 2 дня;

-для ликвидации аварии в доме — 2 дня.

4.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

4.16. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

По личному заявлению работника данный отпуск присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется отдельно, полностью либо по частям (статья 263 Трудового кодекса РФ);

4.17. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работникам предоставляется отпуск вне графика отпусков.

4.18. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года согласно статье 335 Трудового кодекса РФ;

4.19. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.20. Совет трудового коллектива обязуется:

4.20.1. Представлять права и интересы работников по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

4.20.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

4.20.3. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Оплачивать труд работников на основе «Положения о системе оплаты труда работников ГБОУ НАО «СШ № 5» (**Приложение № 4**).

5.2. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя Совета трудового коллектива.

5.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.4. Выплачивать заработную плату по месту работы не реже чем два раза в месяц, не позднее 29 числа за первую половину месяца, 14 числа - за вторую половину месяца.

5.5. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

5.6. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере – 20% часовой ставки (оклада) – за каждый час работы в ночное время – с 10 часов вечера до 6 часов утра.

5.7. Оплачивать сверхурочную работу в порядке, определенном ст.152 Трудового кодекса РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Производить оплату труда за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

5.9. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно ст. 151 Трудового договора.

5.10. В соответствии со ст. 150 Трудового кодекса РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.11. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.12. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 Трудового кодекса РФ.

5.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую, нижеоплачиваемую, работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

5.15. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.17. Работодатель, допустивший задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (статьи 142, 236 Трудового кодекса РФ).

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 Трудового кодекса РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязан:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке и объеме, предусмотренными ст. 173, 176, 177 Трудового кодекса РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям, в том числе с помощью дистанционного обучения;

- сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации; В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

- в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

- по желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса РФ).

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.3. Обеспечивать инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, ежегодно определяются приказом Работодателя.

7.4. Разрабатывать, утверждать и обеспечивать работников инструкциями, другими нормативными документами и справочными материалами по охране труда работников школы.

7.5. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.6. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

7.7. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальные сертифицированные одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, имеющих сертификаты соответствия, а также моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **Приложениям № 5, 6.**

7.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ по четырем видам страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, медицинское, государственное социальное страхование).

7.9. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно главе 36 Трудового кодекса РФ.

7.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренных коллективным и трудовыми договорами.

7.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7.13. Все работники, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 Трудового кодекса РФ),

7.14. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

7.15. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный и периодический медицинский осмотры.

7.16. В учреждении создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители работодателя и Совета трудового коллектива.

7.17. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 Трудового кодекса РФ);

- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.18. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда Работодатель осуществляет совместно с Советом трудового коллектива.

7.19. Совет трудового коллектива осуществляет контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Обязательства работодателя:

8.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний состояния здоровья для работы в общеобразовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры.

8.2. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей.

8.3. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.4. Оплачивает один раз в два года проезд к месту отдыха и обратно, а также провоз багажа работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) в соответствии с нормативными документами Администрации Ненецкого автономного округа.

Совет трудового коллектива:

8.5. Организует оздоровительные мероприятия для членов коллектива работников.

8.6. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Совет трудового коллектива является представительным органом работников, который наделен всеми полномочиями, предоставленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Совету трудового коллектива предоставляется безвозмездно помещение для проведения собрания, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.3. Представители Совета трудового коллектива входят в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию.

9.4. С учетом мнения Совета трудового коллектива рассматриваются следующие вопросы:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение очередности предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ), за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (196 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на уведомительную регистрацию в орган по труду Администрации НАО в семидневный срок со дня подписания.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и Совет трудового коллектива) обеспечивают тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в течение одного месяца с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется всеми подписавшими его сторонами.

Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.