

От работодателя:

Директор МОУ «СОШ №12» г. Воркуты

Балашова / М.С. Балашова



Подпись
М.С. Балашова 2024г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №12» г. Воркуты

И.В. Пимонова / И.В. Пимонова



Подпись
И.В. Пимонова 2024г.

**Коллективный договор
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №12» г. Воркуты**

на 2025- 2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
Регистрационный №	<i>118-К/2024</i>
от	<i>16</i> « <i>12</i> » 20 <i>24</i> г.
Начальник управления труда:	<i>Смирнов ВВ</i>

г. Воркута
2024

Содержание

1. Общие положения	3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	6
3. Трудовой договор	7
4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении	10
5. Рабочее время и время отдыха	11
6. Условия и охрана труда.....	17
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни	21
8. Социальные льготы и гарантии	22
9. Работа с молодежью	24
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников.....	24
11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	25
12. Ответственность сторон социального партнерства.....	26
13. Заключительные положения.....	26

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 12» г.Воркуты (далее – Учреждение).

Договор составлен с учетом:

- требований Отраслевого соглашения по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Республики Коми, на 2025-2027 годы;

- требований Положения о порядке оказания материальной помощи членам Территориальной Воркутинской городской организации профсоюза работников образования и науки РФ, утвержденного постановлением Президиума горкома № 14-4 от 30.06.2021.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

- **работодатель** - Учреждение, представленное в лице директора, Балашовой Марины Сергеевны, именуемый далее «Работодатель»,

- **работники** Учреждения, именуемые далее «работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Пимоновой Ирины Владимировны.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учреждения;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Договором, [правилами](#) внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными [федеральными законами](#) и Договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном [федеральными законами](#);
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также [компенсировать](#) моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими [федеральными законами](#) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](#) о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, Договора, иных актов, действующих в Учреждении в соответствии с действующим законодательством;
- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений Профсоюз отказывается от организации забастовок;
- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников через публикацию на официальном сайте Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, сменой председателя профкома Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения путем обсуждения и подписания протокола представителями сторон коллективных переговоров.

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

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора производятся в порядке, установленном Трудового кодекса Российской Федерации.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации, Договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников Учреждения;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения.

1.14. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.15. Договор заключен на срок 2025-2027 годы и вступает в силу с 01.01.2025. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда», принятого с учетом мнения Профсоюза.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 1 к Положению «Об оплате труда».

2.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях).

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные для этого дни (30-е и 15-е число) (ст. 136 ТК РФ).

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздником, расчет с сотрудниками производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

2.1.4. 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 (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.5. Вознаграждение по итогам работы Учреждения выплачивается в соответствии с «Положением об оплате труда».

2.1.6. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и иные) выплачиваются в соответствии с «Положением об оплате труда»

2.1.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (*глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.1.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (*ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации*). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (*ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Профсоюза не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (*ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (*ст. 168 Трудового кодекса Российской Федерации*) по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы.

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, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации (*статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации*).

2.3.3. Работники Учреждения имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. (ст. 325 ТК РФ).

2.3.4. Работникам Учреждения производится компенсация расходов, связанных с переездом в соответствии с действующим законодательством.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором (*ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации*).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. 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.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. 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, 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется действующим законодательством.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- 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.

- лица 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 не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,

созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

3.6. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предъявляемым ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В число обязательных условий трудового договора включаются такие условия, как трудовая функция, объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, времени отдыха, условия оплаты труда, компенсации за работу во вредных условиях труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, обязательное социальное страхование.

Выполнение условий трудового договора работником осуществляется согласно положениям трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, требований действующего трудового законодательства.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются отдельным дополнительным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которая является неотъемлемой частью трудового договора.

Условия трудового договора могут быть дополнены и изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, в соответствии с действующим законодательством, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год по возможности сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует его должности, квалификации, и, если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), как в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, остается неизменной на период отпуска по временной нетрудоспособности в связи с рождением ребенка, отпуска по уходу за ребенком до 3 лет и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.10. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.11. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

3.12. 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 и должностной инструкцией.

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации (предприятия), реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения.

4.3. Работодатель совместно с Профсоюзом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращением численности штата работники предупреждаются

персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможным расторжениям трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.81, 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет Профсоюзу информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.7. Работодатель по согласованию с Профсоюзом организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.8. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (*за 5 лет до пенсии*);

4.9. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, соответствующие уровню квалификации высвобождаемого работника или не требующие специального образования (вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы, Трудовой договор прекращается.

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

4.11. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу, обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы.

4.12. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ст.77, 81,83, 84, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных согласно части 7 статьи 47 Федерального закона от

29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения Учреждения, так и за его пределами;

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в Учреждении в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической работы;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя (ст. 320 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником Учреждения.

5.1.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения.

5.1.3. Работникам в возрасте до 16 лет – устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации);

Работникам инвалидам – не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации); Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации); Работникам с условиями труда 3 и 4 устанавливается – 36 часовая рабочая неделя.

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

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.1.5. Накануне праздничных дней рабочий день сокращается на один час. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более 2 часов.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.7. Часы свободные от проведения уроков, дежурств, участия в методических, внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных в ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией основной образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Педагогические работники, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул;

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов

преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Педагогические работники во время каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению Государственной итоговой аттестации выпускников, к работе предметных комиссий, культурно-массовых мероприятий, к подготовке учебных кабинетов, лабораторий к новому учебному году, к работе в оздоровительном лагере дневного пребывания и трудовой бригаде на базе образовательного учреждения.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Работники обслуживающего персонала в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.1.10. Режим работы Учреждения, время перерыва для отдыха и питания устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.1.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения за каждый их рабочий год.

5.1.12. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен согласно ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации следующим работникам;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (см. ч. 2 ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации); либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса Российской Федерации)

- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 122; ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данном Учреждении (см. ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- совместителям по совмещаемой работе - одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе (см. ч. 1 ст. 286 Трудового кодекса Российской Федерации);

- супругам военнослужащих - одновременно с отпуском военнослужащих (см. п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»//СЗ РФ. 1998. N 22. Ст. 2331)

- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (см. Закон РСФСР от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»//Ведомости РСФСР. 1991. N 21. Ст. 699);

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, работавших в период ВОВ, переживших блокаду Ленинграда, награжденных медалью «жителя блокадного Ленинграда» указанных в

Федеральном законе от 02.01.2000 N 40-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О ветеранах»//СЗ РФ. 2000. N 2. Ст. 161; N 19. Ст. 2033);

- Почетным донорам – ст. 11 Закона Российской Федерации от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов», для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных в Учреждении.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков.

График отпусков составляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год и утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика оплачиваемого отпуска учитываются особенности учебно-воспитательного процесса.

О времени начала оплачиваемого отпуска работники Учреждения извещаются не позднее, чем за две недели до его начала, под подпись.

Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях (ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня (ст. 321 Трудового кодекса Российской Федерации).

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 7 календарных дней, с учётом отработанного периода во вредных условиях труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск для работников Учреждения (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) устанавливается продолжительностью не менее 52 календарных дней (28 календарных дней основного отпуска и 24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера) и предоставляется согласно утвержденного графика отпусков.

Педагогические работники имеют право на удлиненный ежегодный отпуск, что связано с повышенной интенсивностью и напряженностью их труда. Продолжительность отпуска педагогических работников предусмотрена действующим законодательством и составляет, согласно перечню образовательных учреждений, предприятий и организаций и должностей, работа в которых дает право на ежегодные оплачиваемые отпуска, для педагогических работников не менее 80 календарных дней (24 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и 56 календарных дней за педагогическую работу) и предоставляется согласно утвержденного графика отпусков.

Работающим инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается не менее 30 календарных дней.

5.1.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском, предоставляются в текущем рабочем году.

5.1.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней

5.1.15. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме следующих работников: беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых, на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.16. Работодатель имеет право по производственной необходимости и при наличии финансовых средств отозвать из отпуска работника с его письменного согласия. При этом неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в течение текущего года или присоединяются к следующему отпуску.

5.1.17. Работодатель предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительный оплачиваемый отпуск согласно приложению № 4.

5.1.18. По заявлению работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

<i>Лица, имеющие право на вышеуказанный отпуск</i>	<i>Продолжительность отпуска в календарных днях</i>
Участникам Великой Отечественной войны	до 35
Ветеранам боевых действий на территории других государств	от 14 до 30
Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	до 14
Работающим инвалидам	до 60
Работникам (отцам) в случае рождения ребенка в семье	до 5
Работникам в случае регистрации их брака	до 5
Работникам в случае смерти близких родственников	до 5
В связи с юбилеем работника	до 2
Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, 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	до 14
Отцам и матерям в случае проводов детей на срочную военную службу	до 3
Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу	1 день
Родителям, женам (мужьям), военнослужащих, погибших или умерших, вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной Службы	до 14

5.1.19. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.20. Для ухода за детьми-инвалидами детства, до достижения ими 18-летнего возраста, одному из работающих родителей (опекунам, попечителям), по его письменному заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц.

Вышеуказанные дни могут быть разделены ими между собой, (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.21. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.21 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера»).

5.1.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также в соответствии со ст. 173, 174, 256, 286 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий год не допускается.

5.1.23. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы (ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок и условия предоставления отпуска определяются Учредителем.

5.1.24. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха, исчисляемые в календарных днях, в период каникул, остальные в удобное время:

<i>Лица, имеющие право на вышеуказанный отпуск</i>	<i>Продолжительность оплачиваемых дней отдыха в календарных днях</i>
Членам профсоюзного комитета (на основании ходатайства председателя профкома с указанием конкретных мероприятий, в которых участвовал данный член профкома)	2
Председателю профкома (по ходатайству горкома профсоюза)	5
Уполномоченному по социальному страхованию	2
При отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности по болезни	3

5.1.25. Общим выходным днем является воскресенье.

6. Условия и охрана труда

6.1. **Обязательства работодателя** в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда (ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (*ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда (*ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.4. Проводить за счет собственных средств предварительные медицинские осмотры для устраивающихся на работу сотрудников.

Обеспечить за счет собственных средств ежегодное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя согласно категорийному списку работников (*статьи 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств Учреждения сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение № 2) (*статьи 214, 221 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.6. Организовать проведение стирки, чистки, дезинфекции и ремонта средств индивидуальной защиты (*пункт 22 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н*).

6.1.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств Учреждения смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение № 3) (*статьи 214, 221 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (*ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (*ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации*).

6.1.11. Разработать и реализовать план мероприятий по улучшения условий охраны труда (приложение № 1).

6.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда Учреждения и выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с Профсоюзом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом, вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.13. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет.

- беременных женщин в соответствии с медицинским заключением переводить на другую более легкую работу;

- не применяет труд женщин на работах, связанных с подъемом перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (*ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации*);

6.1.14. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 265 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (*ст. 265 Трудового кодекса Российской Федерации*);

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

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.16. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- сокращенный рабочий день за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю - ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (*работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней - ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации*);

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда - ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации*);

6.1.17. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (*приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»*).

6.1.18. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (*ст. 226 Трудового*

кодекса Российской Федерации, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать ущерб и соответствии с действующим законодательством. В случае получения травмы на производстве, при выполнении служебных обязанностей все необходимые материалы передает в Социальный фонд России.

6.1.19. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2. Обязанности работника в области охраны труда (ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации):

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.3. Обязательства Профсоюза:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

6.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в организации и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на

здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью;

- обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда;

- стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский кабинет.

7.1.4. Проводить совещания и семинары по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах учреждения телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

– устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

7.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).

7.1.8. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации (предприятии) занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и Профсоюз договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от занимаемой должности:

8.2.1. Оказывать работникам разовую материальную помощь *из средств первичной профсоюзной организации (при их наличии)*.

Случаи оказания работникам разовой материальной помощи:

- в связи с рождением ребенка у члена профсоюза (при предоставлении копии свидетельства о рождении) в сумме до 3000,00 руб.;

- в связи с регистрацией брака впервые члена профсоюза, либо серебряной или золотой свадьбой (при предоставлении копии свидетельства о браке) в сумме до 3000,00 руб.;

- в связи с поступлением ребенка в 1 класс (при предоставлении копии свидетельства о рождении) в размере до 3000,00 руб.;

- в связи с утратой личного имущества членом профсоюза в результате пожара или стихийного бедствия, или в результате противоправных действий третьих лиц при предоставлении справок из соответствующих органов МВД, противопожарной службы и др. в сумме до 8000,00 руб.;

- в связи с достижением членом профсоюза 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и более лет в сумме до 5000,00 руб.;

- в связи с увольнением члена профсоюза в связи с выездом за пределы города, выходом на пенсию по старости или в связи с сокращением штатов – в размере до 3000,00 руб. (для членов профсоюза, имеющих непрерывный профсоюзный стаж до 5

лет), до 5000,00 руб. – для членов профсоюза имеющих непрерывный профсоюзный стаж свыше 5 лет;

- в связи со смертью члена семьи члена профсоюза (при предоставлении копии свидетельства о смерти) в сумме до 5000,00 руб. Членами семьи считаются родители члена профсоюза, жена, муж, дети;

- в связи со смертью члена профсоюза материальная помощь членам его семьи на основании личного заявления при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство в сумме до 5000,00 руб.;

- в связи с получением увечья, травмы, аварии, несчастного случая, длительного заболевания (пребывание в стационаре не менее 15 дней), дорогостоящего лечения при предоставлении соответствующих медицинских справок и других подтверждающих документов в сумме до 8000,00 руб.

8.2.2. Приобретать новогодние подарки для детей членов профсоюза не старше 16 лет.

8.2.3. Членам профсоюза, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей, или имеющим детей-инвалидов, выдавать путевки со скидкой в оздоровительные лагеря.

8.2.4. Оплачивать по заявлениям членов профсоюза один раз в два года до 30% стоимости путевки на санаторно-курортное лечение и отдых в пределах Российской Федерации, приобретенных централизованной через Республиканский комитет профсоюза работников образования.

8.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.6. Обеспечивать медицинское обслуживание работников предприятия, инвалидов, получивших увечье на предприятии, неработающих пенсионеров после ухода на пенсию через лечебно-профилактические учреждения.

8.2.7. Для работников Учреждения и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники.

8.2.8. Выделять средства на приобретение культурного и спортивного инвентаря, развитие самостоятельного творчества, физической культуры, отдыха работников, членов их семей.

8.2.9. Организовывать для работников спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные туристические поездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд).

8.2.10. Оказывать помощь для лиц с ограниченными возможностями при трудоустройстве и привлекать наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников.

8.2.11. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.2.12. Осуществлять мероприятия в рамках реализации Национального проекта «Демография» (финансовая или иная поддержка работников при рождении детей; программы системной поддержки и повышение качества жизни работников старшего

поколения; меры, направленные на мотивацию работников к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек).

9. Работа с молодежью

9.1. В целях привлечения в Учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.2. Работодатель при участии Профсоюза организует:

- проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста;
- спортивный и культурный досуг молодежи;
- закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

10. Гарантии прав Профсоюза

10.1. Работодатель соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с главой 58 Трудового кодекса Российской Федерации и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

10.3. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза).

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

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Договором.

10.6. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации, только с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценкой условий труда, охране труда, социальному страхованию, комиссию по распределению стимулирующих выплат и других.

10.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- специальная оценка условий труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

10.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в размере 1%.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профсоюза при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

11.4. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в полном размере. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудового кодекса Российской Федерации.

11.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованном порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

13.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в шесть месяцев.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

13.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (*порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации*).

13.7. Договор заключен на 3 года с 01.01.2025 по 31.12.2027 и вступает в силу с 01.01.2025. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

13.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми (*ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации*).

13.9. Ответственность за содержание Коллективного договора возлагается на профсоюзный комитет и директора Учреждения.

Представитель Работодателя
МОУ «СОШ № 12» г.Воркуты

Представитель работников
МОУ «СОШ № 12» г.Воркуты

Директор _____ **М.С. Балашова**

_____ **И.В. Пимонова**

«__» _____ **2024г.**

«__» _____ **2024г.**

М.П.