

Коллективный договор

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

на 2020-2023 годы

От работодателя:
Директор
МОУ «СОШ № 12» г.Воркуты

От работников:
Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «СОШ № 12» г.Воркуты



Гончар /А.А.Гончар/
«16» сентября 2020 год



Дмитриева /Е.А.Дмитриева/
«16» сентября 2020 год

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,
с замечанием
Регистрационный № 15д-К/дожд
от «30» сентября 2020 г.
Начальник управления труда:
Мастракова /Н.В. Мастракова/
подпись ф.и.о.

Воркута, 2020

Содержание.

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование</i>	<i>Страница</i>
1.	Общие положения	3
2.	Регулирование производственных и трудовых отношений	5
3.	Занятость, гарантии при возможном высвобождении	8
4.	Рабочее время и время отдыха	9
5.	Оплата труда	13
6.	Охрана труда и здоровья	14
7.	Социальные гарантии и компенсации	16
8.	Гарантии профсоюзной деятельности	19
9.	Обязательства профкома	20
10.	Ответственность сторон социального партнерства за невыполнение принятых обязательств.	21
11.	Заключительные положения	21
12.	Перечень приложений	22

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» г. Воркуты (далее – Учреждение, Работодатель) на 2020-2023 годы (далее - Договор) заключен между Работодателем и членами трудового коллектива (далее – работники) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными действующими законодательными и нормативно-правовыми актами.

1.3. Целью настоящего Договора является:

- совершенствование системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильной работе Учреждения;
- закрепление трудовых прав и гарантий работников, улучшающих их положение по сравнению с законодательством Российской Федерации;
- реализация принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства между работодателем и работниками Учреждения в лице их представителя по вопросам условий труда:

- регулирования производственных и трудовых отношений,
- оплаты труда,
- занятости и гарантий при возможном высвобождении,
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха,
- улучшения условий и охраны труда,
- социальных гарантий,
- другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства *Работодатель обязуется:*

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- проводить специальную оценку условий труда;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

- сохранять в случае направления работника в служебную командировку или для повышения квалификации за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется в служебную командировку или для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, наём жилья) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- рассматривать представления (акты) при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

- информировать работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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, законодательства об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в Учреждении в соответствии с законодательством;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязательств не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы 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;

- оказывать качественные, доступные образовательные услуги, выполнять работы, определённые учредителем в ежегодном муниципальном задании, а также предусмотренные Планом работы Учреждения на соответствующий календарный год;

- активно участвовать в жизнедеятельности Учреждения согласно ежегодным

планам работы;

- постоянно совершенствовать свой профессионализм и формировать компетентности, необходимые для выполнения должностных обязанностей.
- сохранять и беречь имущество Учреждения, вверенное для исполнения должностных обязанностей, имущество других работников.

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

Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. 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.

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

1.9. 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.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, 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.

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

1.13. Коллективный договор заключен на срок 2020-2023 и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

Раздел 2. Регулирование производственных и трудовых отношений.

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре сторонами оговариваются основные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в действующей редакции) (далее – Порядок), исходя из условий реализации общеобразовательных программ, количества часов по учебному плану, фактического комплектования учебных классов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

2.5. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки возможны только по взаимному согласию сторон либо по инициативе работодателя в случаях, оговоренных трудовым законодательством или указанным Порядком, когда согласие работника не требуется.

2.7. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца, при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись со следующими документами:

- Устав Учреждения;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка в Учреждении;
- Положение «Об оплате труда»
- Положение «Об обработке и защите персональных данных работников»;
- Должностная инструкция;
- Инструкции по охране труда;
- График работы (расписанием уроков);

- иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работника освобождают в срок, о котором он просит.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель выдает ему трудовую книжку и производит с ним расчет.

2.10. Трудовые договора также могут быть расторгнуты с работниками (по согласованию с профсоюзным комитетом) по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по ст. 336 ТК РФ, которая дает дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также после повторного грубого нарушения в течение года Устава учреждения, должностных обязанностей и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося. Увольнения производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласования с выборным профсоюзным органом.

2.11. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.12. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.13. Работодатель не имеет права требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.14. *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.

2.15. 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.

2.16. 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.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

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, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.17. Педагогическая 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.

2.18. 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.

2.19. 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 ТК РФ).

Работодатель с учетом мотивированного мнения представительного органа работников 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 ТК РФ).

2.20. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

2.21. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором и должностной инструкцией.

3. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, обеспечивающих более высокое качество обучения учащихся, имеющих более высокую квалификационную категорию; при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет (ст. 261 ТК РФ);

- неосвобожденным председателям первичной профсоюзной организации.

При сокращении численности и штата работодатель обязуется не допускать увольнение одновременно двух работников одной семьи.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.5. Трудоустраивать при наличии вакансий на прежнее место работы работников, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу.

3.6. Устанавливать преференции для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста в соответствии с приказом Минтруда России от 18.02.2013 № 64).

3.7. Организовать сопровождение инвалидов при трудоустройстве, привлечение наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников старшего поколения.

3.8. Организовать сопровождение молодых специалистов наставниками из числа высококвалифицированных работников старшего поколения.

3.9. Взаимодействовать с образовательными учреждениями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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 и Уставом (приложение № 1).

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися, консультативная помощь родителям.

4.4. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- для инвалидов, I и II группы, работающих в учреждении (ФЗ № 181 от 24.11.95 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

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

4.6. 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.

4.7. Часы, свободные от проведения уроков, дежурств, участия в воспитательных мероприятиях, предусмотренных годовым календарным учебным графиком, учебным расписанием, планом работы учреждения педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходные (согласно графику работы, учебному расписанию) и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. 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 педагогической нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией основной образовательной программы, в пределах педагогической нагрузки, 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;

4.10. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.11. 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.

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

4.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.15. Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.20. Работодатель обязуется:

4.20.1. Предоставлять ежегодный удлиненный отпуск педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников не связанных с педагогической деятельностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней.

4.20.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за работу в районах Крайнего севера – 24 календарных дня – ст. 321 ТК РФ;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 N 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (в случае их наличия);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. ст. 101, 116, 119 ТК РФ на основании приказа директора учреждения (приложение № 2).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются вместе с основным отпуском.

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

4.20.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам учреждения определяется ст. 122, 334 ТК РФ. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации.

4.20.5. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен согласно ст. 122 ТК РФ следующим работникам:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;

- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

4.20.6. Предоставлять работникам отпуска, предусмотренные ст. 173-177, 256, 286, 322 ТК РФ (учебные, отпуска по уходу за ребенком, при работе по совместительству, для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, расположенные в другой местности).

4.21. 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	до 14
Родителям, женам (мужьям), военнослужащим, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших, вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	до 14

4.22. 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 ТК РФ).

4.23. 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 ТК РФ).

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

4.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также в соответствии со ст. 173, 174, 256, 286 ТК РФ.

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

4.26. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха, исчисляемые в календарных днях, в период каникул для педагогического персонала, 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

4.27. Педагогические работники учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере общего образования.

4.28. Общим выходным днем является воскресенье.

Глава 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта «Положение об оплате труда».

5.2. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за месячный период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством и законодательством Республики Коми.

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной постановлениями администрации МО ГО «Воркута» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования».

5.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.6. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.7. Изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение категории оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой категории оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

5.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на пластиковые карточки банка или выдается через кассу МУ «МЦБ».

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число текущего месяца.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

5.10.2. В соответствии с ч.1 ст. 236 ТК РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.11. Форма расчетного листа установлена с учетом мнения профкома (приложение № 3).

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с законодательством РФ и нормативными правовыми актами по охране труда и в соответствии с Планом мероприятий по охране труда (приложение № 4) обязуется:

6.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда.

6.2. Проводить:

- специальную оценку условий труда (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ) с последующей сертификацией работ по охране труда;
- инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ);

- своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их контроль и учёт.

6.3. Обеспечить:

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в Учреждении;

- обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 212, 213 ТК РФ), прохождение всеми работниками всероссийской диспансеризации (приложение № 5);

- условия и охрану труда женщин, не привлекая к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляя в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;

- условия труда молодых специалистов, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливая индивидуальные режимы труда.

6.4. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.5. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами, по утвержденному перечню профессий и должностей (приложение № 6, 7).

6.7. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и, по соглашению сторон, работник приобрёл её сам, работодатель возмещает её стоимость (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н).

6.8. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей:

- без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний и медицинских отводов от какого-либо вида работ (ст. 76 ТК РФ);

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения либо под воздействием иных психотропных веществ;

- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

6.9. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.10. Работники обязуются:

6.10.1. Соблюдать:

- предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда в Учреждении;

- правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в Учреждении.

6.10.2. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.10.3. Проходить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;

- обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), Проходить профилактические прививки в соответствии с требованиями ст.29 и ст. 35 Закона № 52-ФЗ от 30.03.99 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», п.12 Постановления Правительства РФ от 15.07.99 №825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок», п.11.8 СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», п.6.4. СП 3.1.2952-11 «Профилактика кори, краснухи, эпидемического паротита».

6.10.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания. (Ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Профком обязан:

- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- обеспечить контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Учреждении;

- принимать участие в разработке нормативной документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;

- разработать и согласовать с работодателем от имени трудового коллектива План по охране труда на календарный год;

- участвовать в проведении независимой экспертизы условий труда;

- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к соответствующей ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения, не достигших возраста 15 лет;

- размещать в помещениях Учреждения, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний.

Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации

На работников учреждения распространяются социальные гарантии, оговоренные действующим Соглашением между администрацией муниципального образования городского округа «Воркута», Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута», Городским комитетом профсоюза работников образования и науки.

7.1. Работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года предоставляется право компенсации расходов по оплате проезда к месту использования отпуска работником и обратно видами транспорта, предусмотренными Решением Совета муниципального образования городского округа «Воркута» и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям). Оплата проезда неработающих членов семьи

производится независимо от отдельного с работником использования ими ежегодного отпуска. Оплата проезда работников и членов их семьи производится в пределах территории Российской Федерации (ст. 325 ТК РФ, Решение Совета МО ГО «Воркута»).

7.1.1. Подлежит оплате: стоимость провоза багажа 30 килограммов, использование постельных принадлежностей по квитанции, страховые сборы, услуги по предварительной продаже билетов, заказу и бронированию мест за исключением дополнительных услуг (доставка билетов на дом, сбор за сданный билет и др.) (Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера»).

7.1.2. При непредставлении проездных билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (именной билет в одну сторону, отпускной билет с отметкой администрации населенного пункта, отметка о регистрации в месте отдыха, санаторная путевка и т.п.), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда.

7.1.3. В случае проезда в отпуск личным транспортом расходы оплачиваются по примерной стоимости проезда кратчайшим путем по железнодорожному тарифу (плацкартный вагон пассажирского поезда) при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в определенном месте.

7.1.4. Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем. При проезде к месту отдыха по прямому кратчайшему направлению с остановками в пути, оплата производится согласно представленным проездным документам, независимо от количества остановок в пути.

7.1.5. Работник, не воспользовавшийся правом на получение компенсации стоимости проезда в отпуск, утрачивает свое право на эту льготу за прошедшие периоды (ст. 325 ТК РФ).

7.1.6. Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплата проезда неработающих членов семьи работника производится только по основному месту работы.

7.1.7. Документы для оплаты должны быть предоставлены до конца календарного года.

7.2. Работодатель по заявлению работника предоставляет дополнительно к отпуску дни дороги без сохранения заработной платы – при наличии оплаты проезда. Дни на дорогу могут быть не использованы по желанию работника. Неиспользованные дни на дорогу предыдущих периодов не суммируются.

7.3. Пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования начисляется в соответствии действующим законодательством РФ.

7.4. Работодатель оказывает материальную помощь работнику в размере, установленном трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования городского округа «Воркута», Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута», Городским комитетом профсоюза работников образования и науки и в соответствии с локальным нормативным актом учреждения «Положение об оплате труда» и при наличии средств от приносящей доход деятельности:

7.4.1. Выплачивает материальную помощь при рождении ребенка в сумме 2000 рублей;

7.4.2. Выплачивает материальную помощь к бракосочетанию в сумме 2000 рублей;

7.4.3. Выделяет единовременную материальную помощь работникам на дорогостоящую (высокотехнологичную) операцию, дорогостоящее лечение в размере 2000 рублей;

7.4.4. Производит единовременную выплату юбилярам (50 и далее через каждые 5 лет, а также при выходе на пенсию по старости) в размере 2000 рублей при стаже работы в Учреждении свыше 5 лет.

7.5. Работодатель премирует, награждает почетными грамотами, объявляет благодарности особо отличившихся работников независимо от стажа работы к праздникам и юбилейным датам.

7.6. В день сдачи крови и её компонентов работник освобождается от работы в Учреждении. Помимо этого работнику после сдачи крови и её компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Работник вправе присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать его в иное время в течение календарного года после дня сдачи крови.

При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.7. В случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника) за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5, 6, 8, 10 статьи 81 ТК РФ, а также членам их семей в течение трех лет с момента увольнения и при наличии трудового стажа в районах Крайнего Севера не менее пяти лет (ст.326 ТК РФ, Решение Совета МО ГО «Воркута») работникам назначается и выплачивается компенсация транспортных расходов в пределах территории Российской Федерации, включающих следующие виды расходов:

а) оплата стоимости проезда любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) работника и членов его семьи, которые переезжают к месту жительства работника, в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше следующих норм по проезду:

б) воздушным транспортом – в салонах «эконом-класса», железнодорожным транспортом – в вагонах типа: повышенной комфортности скорых фирменных поездов, отнесенным к вагонам экономического класса, с четырехместным купе категории «К» или в вагонах категории «С» с местами для сидения, за исключением двухместного купе категории «СВ»; водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте I категории судна паромной переправы; автомобильным транспортом – в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

в) оплата стоимости провоза багажа в универсальных контейнерах или оплата стоимости провоза имущества в отдельном вагоне, багажом или мелкой отправкой по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, и не свыше пяти тонн на семью;

г) оплата стоимости транспортных расходов по провозу багажа от прежнего места жительства до станции (пристани, порта) отправления и от станции (пристани, порта) назначения к новому месту жительства, а также оплата стоимости работ по погрузке и разгрузке контейнеров – по фактическим расходам при наличии подтверждающих документов.

Под членами семьи понимаются супруг (супруга), несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения.

В случае если представленные работником документы подтверждаются произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено настоящим пунктом, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее – транспортная организация), на дату приобретения билета.

Расходы на оплату проезда к новому месту жительства при использовании личного автомобильного транспорта компенсируются по наименьшей стоимости проезда к новому месту жительства кратчайшим путем (на основании справки транспортной организации о наименьшей стоимости проезда на дату регистрации по новому месту жительства) только при наличии документов, подтверждающих регистрацию по новому месту жительства работника, а также

членов его семьи. Наименьшая стоимость проезда определяется как стоимость проезда в плацкартном вагоне скорого поезда, а при отсутствии на данном направлении сообщения скорых поездов – стоимость проезда в плацкартном вагоне пассажирского поезда. В случае наличия в данном направлении только воздушного сообщения наименьшая стоимость проезда определяется по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса; при наличии только морского или речного сообщения – по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения; при наличии только автомобильного сообщения – по тарифу автобуса общего типа.

7.8. Не возмещаются расходы, связанные:

- с хранением контейнера (багажа) на станции (пристани, в порту) назначения;
- с провозом личного автомобильного транспорта, сельскохозяйственной техники,
- строительных материалов;
- с добровольным страхованием личного имущества;
- с консультированием и оформлением документов, подтверждающих расходы.

7.9. Для назначения и выплаты компенсации транспортных расходов работник предоставляет следующие документы:

1) письменное заявление о компенсации транспортных расходов с указанием способа ее выплаты (на счет в финансово-кредитном учреждении, транспортной организации, через кассу организации);

2) документы, подтверждающие расходы, связанные с проездом и провозом багажа (личного имущества);

а) проездные билеты, подтверждающие проезд и его стоимость. При использовании работником электронного билета компенсация выплачивается в случае проезда:

воздушным транспортом – при предоставлении посадочного талона и маршрута/квитанции;

железнодорожным транспортом – при предоставлении электронного проездного документа и электронного контрольного купона;

б) транспортные накладные на провоз багажа в универсальных контейнерах или транспортные накладные на провоз багажа в отдельном вагоне, багажом ли мелкой отправкой, подтверждающие вес багажа и стоимость по его провозу, а также документы, подтверждающие произведенную оплату стоимости провоза багажа;

в) документы, подтверждающие оплату сборов за услуги железнодорожного транспорта.

3) счета-фактуры транспортных организаций на оплату транспортных расходов, а также документы, подтверждающие произведенную оплату транспортных расходов (предоставляются в случае частичной компенсации расходов по личному заявлению граждан на счет транспортной организации);

4) паспорта, свидетельства о рождении членов семьи работника, на которых назначается компенсация транспортных расходов (или их заверенные в установленном порядке копии), копии трудовых книжек, справок с прежнего места работы;

5) справка федерального государственного учреждения медико-социальной экспертизы, подтверждающая инвалидность и дату ее установления, или ее заверенная в установленном порядке копия (для детей старше 18 лет, ставших инвалидами до достижения ими возраста 18 лет);

б) справка с места учебы (для детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения);

7) свидетельство о заключении брака или его заверенная в установленном порядке копия (для супруга (супруги) работника);

8) документы, подтверждающие регистрацию по новому месту жительства работника и членов его семьи.

Компенсация транспортных расходов назначается и выплачивается в течение 30 календарных дней с момента поступления письменного заявления работника о компенсации транспортных расходов и документов, подтверждающих данные расходы.

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

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

7.10.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (185.1 ТК РФ).

7.11. Работодатель при поступлении на работу работника, производит оплату (возмещение понесенных затрат (обязательного медицинского осмотра по направлению работодателя), при наличии письменного заявления и при предоставлении соответствующих документов, (ст.212, 213, 214, 314 ТК РФ).

7.12. Привлекает наставников для трудоустроенных инвалидов из числа работников учреждения (при необходимости).

Глава 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения, оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.6. 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.

8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК

РФ, только с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. 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.

8.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- специальная оценка условий труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

8.12. 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%.

Глава 9. Обязательства профкома

9.1. Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде..

9.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки председателю городской комиссии по социальному страхованию.

9.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Ответственность сторон социального партнерства за невыполнении принятых обязательств

10.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

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

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

10.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного 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 неприятия

соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

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

11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением положений коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.3. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Директор МОУ «СОШ №12» г.Воркуты
А.А.Гончар

Председатель профсоюзного комитета
МОУ «СОШ №12» г.Воркуты
Е.А.Дмитриева

**Перечень приложений
к Коллективному договору МОУ «СОШ № 12» г. Воркуты
на 2020-2023 годы**

1. Список профессий, по условиям работы перерыв работнику не может быть предоставлен.
2. Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем.
3. Форма расчетного листка (за месяц)
4. План мероприятий по охране труда
5. Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение по нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий дающих право на бесплатное получение по нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
7. Список контингента работников Учреждения, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра.

**Список
профессий, где в связи с условиями работы перерыв работнику
не может быть предоставлен**

№	Профессия, должность	Возможность приема пищи
2	Сторож (вахтер)	На рабочем месте, в удобное время
3	Учитель	В столовой во время перемен, или отсутствия уроков, согласно расписания

**Перечень должностей работников Учреждения
с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Должность	Количество дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1	Заведующий хозяйством	3 дня
2	Заведующая канцелярией	3 дня
3	Заведующий производством (шеф-повар)	3 дня

Приложение № 3
к Коллективному договору 2020-2023
МОУ «СОШ № 12» г.Воркуты

Расчетный листок за _____

Учреждение: 12СОШ									
						Категория персонала			
К выплате:						Должность			
Таб.номер									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:						на "себя"	на детей	имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за учреждением на начало месяца						Долг за учреждением на конец месяца			

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного (повторного) инструктажа на рабочем месте

В соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 №1/29, освободить от прохождения первичного (повторного) инструктажа следующие категории работников:

- заместителей директора по направлениям деятельности учебная и воспитательная работа;
- педагогических работников исключая учителей физики, химии, технологии;
- ведущий экономист;
- заведующая канцелярии.

**Перечень профессий дающих право на бесплатное получение
по нормам специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты**

№	Профессия или должность	Нормативный документ	Наименование выдачи средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год		
1	Дворник	п.23 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
			Сапоги резиновые	1 пара		
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
			Плащ влагозащитный	дежурный		
			<i>Для работы в зимнее время:</i>			
			Костюм на утепляющей подкладке	1 шт		
Валенки на резиновой подошве	1 пара					
2	Уборщик служебных помещений	П171 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих загрязнений или Халат и брюки для защиты от общих загрязнений	1 шт.		
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
3	Лаборант	п. 66 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		
			Очки защитные	1 шт.		
			Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа		
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный		
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
			Перчатки с точечным покрытием	До износа		
			Перчатки резиновые	12 пар.		
4	Гардеробщик	п.30 Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от производственных загрязнений	1 шт.		
5	Оператор хлораторной установки	п.85 Приказ Мин. Здравоохранения и социального развития РФ от 31.10.08 №85	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей, или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		
			Костюм суконный	1 шт		
			Белье нательное	2 комплекта		
			Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт.		

			кислотощелочестойкий	
			Ботинки кожаные на полиуретановой подошве или сапоги резиновые	1 пара
			Рукавицы суконные	4 пар
			Перчатки резиновые	3 пар
			Очки защитные	До износа
			Противогаз	До износа
6	Рабочий по комплексно му обслуживанию и ремонту зданий	п.135Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
7	Заведующий хозяйством	п.32Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1шт. 6пар
8	Кладовщик	п.49Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием	1шт 6пар
9	Повар (Шеф-повар)	п.122Приказа Мин. Труда и соц. Защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
10	Подсобный рабочий	п.551Приказ Мин. здрав и соц.развития РФ от 31.12.2010 №1247н	Костюм или комбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей.	1штук
			Ботинки кожаные с защитным подноском.	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками.	12пар

**Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение моющих
обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными
перечнями профессий и должностей**

№	Должность	Работы	Вид смывающего и обезвреживающего	Норма выдачи	Средства для постоянного размещения в туалетных комнатах
1	Дворник	Работы связанные с воздействием пониженных температур, ветра.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100мл	
2	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащие кожу)	100мл	
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
		Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями		200г 250мл	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
3	Дезинфектор	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия (отталкивающее влагу, сушащие кожу)	100мл	
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	